جامعة اليرمـــــوك
كلية التربية
قسم الإدارة وأصول التربية

درجة التزام مديري المدارس في محافظة القريات السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المشرفين التربويين والمعلمين

The degree of schools' principals commitment to professional ethics as perceived by educational supervisors and teachers at Al Qurayyat Province

إعداد الطالب

لطفي بن صالح الغامدي

إشراف الدكتور:

عارف عطاري

الفصل الدراسي الأول

2008-2007

لجنـــة المناقشـــة

درجة التزام مديري المدارس في محافظة القريات السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المشرفين التربويين والمعلمين

الطالب

لطفي بن صالح الغامدي

قدمت هذه الرسالة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الادارة التربوية جامعة اليرموك، اربد، الأردن، 2008.

وافق عليها

د. عارف توفيق عطاري .... رئيساً ومشرفا

أستاذ مشارك ، تخصص إدارة تربوية، جامعة اليرموك

أ. د. أحمد سليمان عودة .... عضواً

أستاذ ، تخصص قياس وتقويم ، جامعة اليرموك

أ. د. حسن أحمد الحياري .... عضواً

أستاذ ، تخصص أصول التربية، جامعة اليرموك

د. علي محمد جبران .... عضواً

أستاذ مساعد ، تخصص إدارة تربوية ، جامعة اليرموك

تاريخ المناقشة

2008/1/3

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿وَإِنَّكَ لَعَلَى خُلُقٍ عَظِيمٍ﴾

((سورة القلم)) آية 4

الأهـــداء

الحمد لله حمد الشاكرين، الحمد لله الذي علم بالقلم علم الإنسان مالم يعلم والصلاة والسلام على مُعلم البشرية محمد بن عبد الله وعلى آله وصحبه أجمعين.

فيسرني أن أهدي هذا العمل إلى من أحببتهم في الله فأهديه إلى

أمي وأبي رحمهما الله وأسكنهما فسيح جناته وجعل هذا العمل من العلم الذي ينتفع به ويصل به الأجر إليهما.

زوجتي أم سارة وبناتي سارة ونور وهبة الله اللائي أحبهم كثيراً

أخواتي وإخواني فاطمة، وسعيد، وشريفة، وأحمد، وعزه، وعلي، وعبد العزيز، وخالد أسعدهم الله في الدنيا والآخرة

أخي وصديقي محمد علي بن حسن كتبي رفع الله قدره في الدنيا والآخرة.

في الإدارة التربوية إلى سعادة الدكتور عبد الرحمن بن مبارك الفرج الذي تعلمت منه كيف تصبح الأخلاق في الإدارة حقيقةً لا وهماً

في الإشراف التربوي إلى أستاذي الفاضل محمد بن عبد الرحمن التويجري الذي تعلمت منه كيف يكون المشرف التربوي متوازناً بين علاقاته الإنسانية وواجبات عمله

أحسبهم كذلك والله حسيبهم ولا أزكي على الله أحداً

وصلى الله وسلم على نبينا محمد

لطفي بن صالح الغامدي

الشكـــر والتقـــديـــر

الحمد لله وحده والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين وبعد

فلا يسعني بعد أن شارفت هذه الرسالة على الانتهاء إلا أن أتقدم بالشكر والتقدير والعرفان إلى سعادة الدكتور: **عارف عطاري** جزاه الله عني كل خير على أدبه الجم وأخلاقه العالية في تعامل الأستاذ مع طلابه، وما أسداه إلي من علوم نافعة وتوجيهات سديدة كان لها أكبر الأثر في توجهاتي المهنية.

فجزاه الله خير الجزاء، ولا يسعني إلا أن أقدّم له دعوة بظهر الغيب

كما أتوجه بالشكر والتقدير لكل من أعضاء لجنة المناقشة:

أ. د. حسن أحمد الحياري

أ. د. أحمد سليمان عودة

د. علي محمد جبران

لتفضلهم بالاطلاع والتوجيه والمناقشة شاكراً لهم تلك الآراء التي عملت على الاستفادة منها وإكمال هذا العمل.

وأسأل الله أن يكون هذا العمل طريقاً ألتمس فيه علماً يسهل الله لي به طريقاً إلى الجنة.

وصلى الله على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين

الباحث

لطفي بن صالح الغامدي

قائمة المحتويات

الموضوع	الصفحة

فهرس الجداول

الملخص باللغة العربية

الغامدي، لطفي بن صالح. درجة التزام مديري المدارس في محافظة القريات السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المشرفين التربويين والمعلمين. رسالة ماجستير بجامعة اليرموك. 2007. إشراف (د. عارف عطاري).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة التزام مديري المدارس في محافظة القريات السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المشرفين التربويين والمعلمين، في ضوء متغيرات المركز الوظيفي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والجنس.

تكوّنت عينة الدراسة من (432) مشرفا ومعلماً بواقع (338) معلماً ومعلمة و (94)، مشرفاً ومشرفة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية. ولأغراض الدراسة قام الباحث بإعداد استبانة مكونة من (59) فقرة ضمن خمسة مجالات وهي: مجال رسالة المعلم، ومجال مدير المدرسة وأداؤه المهني، ومجال مدير المدرسة والطلاب، ومجال المدرسة والمجتمع المدرسي، ومجال مدير المدرسة والأسرة. وقد تم التحقق من صدقها وثباتها. ولتحليل النتائج تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واستخدام تحليل التباين الرباعي المتعدد على المجالات، وتحليل التباين الرباعي على الأداة ككل. وقد أسفرت الدراسة عن عدد من النتائج من بينها:

1. فيما يتعلق بدرجة التزام مديري المدارس في محافظة القريات السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المشرفين التربويين جاء مجال "رسالة التعليم" في المرتبة الأولى، تلاه في المرتبة الثانية مجال "مدير المدرسة والمجتمع المدرسي"، بينما جاء في المرتبة الأخيرة مجال "مدير المدرسة والأسرة".

2. فيما يتعلق بدرجة التزام مديري المدارس في محافظة القريات السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المعلمين جاء مجال مدير المدرسة والمجتمع المدرسي في المرتبة الأولى، تلاه في المرتبة الثانية مجال رسالة التعليم، بينما جاء في المرتبة الأخيرة مجال مدير المدرسة والأسرة.

3. وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر المركز الوظيفي في تقديرات المشرفين التربويين والمعلمين لدرجة التزام مديري المدارس في محافظة القريات السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم في جميع المجالات وعلى الأداة ككل، وجاءت الفروق لصالح فئة معلم.

4. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الجنس أوالمؤهل العلمي أو الخبرة في تقديرات المشرفين التربويين والمعلمين لدرجة التزام مديري المدارس في محافظة القريات السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم في جميع المجالات وعلى الأداة ككل.

في ضوء النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة قدم الباحث عدداً من التوصيات لكل من المسؤولين في وزارة التربية والتعليم، والمديرين والباحثين من أبرزها:

1. تقييم التزام جميع العاملين في المؤسسات التربويـة بأخلاقيـات مهنـة التربيـة والتعليم.

2. إعداد خطة استراتيجية لتفعيل ميثاق أخلاقيات مهنة التربية والتعليم بين العاملين بها.

3. إجراء مزيد من الدراسات المتعلقة بأخلاقيات مهنة التربية والتعليم خاصـة فـي المملكة العربية السعودية.

الكلمات المفتاحية: مديري المدارس، مهنة التعليم، أخلاقيات مهنة التعليم

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

المقدمة

مشكلة الدراسة

هدف الدراسة

أسئلة الدراسة

أهمية الدراسة

تعريف المصطلحات

حدود الدراسة

خلفية الدراسة وأهميتها

المقدمة:

تعد التربية من أهم الموضوعات وأقدمها التي عرفها الإنسان منذ تلك اللحظة التي لمست فيها قدماه سطح الكرة الأرضية، بعد أن أمر الحق سبحانه وتعالى بهبوطه إلى هذا الكوكب، وقد مارس الإنسان التربية بوسائلها وأنماطها المتعددة منذ فجر تاريخه حتى هذه الأيام، وسيبقى بحاجة ماسة إلى التربية وموضوعاتها المتعددة، في تحقيق أهدافه الفردية والجماعية حتى يرث الحق سبحانه وتعالى الأرض ومن عليها.

فالتربية ليست كما يفهمها السواد الأعظم من الناس أنها تعني القراءة والكتابة فقط، لقد عرف الإنسان التربية واستخدمها في تحقيق أهدافه وغاياته قبل أن تعرف القراءة والكتابة، كانت التربية في العصور الأولى من تاريخ الإنسان تأخذ طابع التقليد، والمحاكاة، والممارسة عن طريق الصواب والخطأ لجميع أبناء المجتمع من أجل تأهيلهم بالمهارات، والخبرات، والمعلومات المتعددة التي تساعدهم على تحقيق أهدافهم سواء الفردية أو الجماعية، على هذا النهج التربوي كانت جميع أهدافهم الاجتماعية، والاقتصادية، والزراعية، والسياسية والعسكرية يتم تحقيقها عن طريق الجهد المبذول من قبل أبناء المجتمع الذين تم تأهيلهم وتربيتهم بالطرق المألوفة لهم في تلك الحقبة من الزمن، هذا بجانب تلبية حاجاتهم الفكرية، والعقدية، والتقاليد، والعادات التي كانت جميعها تشكل مركز اهتمام الإنسان منذ فجر تاريخه.

وقد تطورت وسائل التربية من عهد إلى آخر لتناسب التقدم الحضاري الذي نسجه الإنسان عبر تاريخه الحضاري عن طريق التربية لتفي بتحقيق الأهداف المتجددة التي ينشدها الإنسان في شتى الجوانب الحياتية، لذلك كانت التربية عبر تاريخها المديد عملية متجددة من

حيث المحتوى، والوسائل، والأساليب، وطرق القياس والتقويم، وثابتة من حيث الغرض الــذي ينشده الإنسان منها، فهو يحتاجها كوسيلة في تحقيق أهدافه المتطورة حــسب التقــدم العلمــي والحضاري، وستبقى التربية تلعب هذا الدور بالنسبة للإنسان في المستقبل (الحياري ، 2000).

تلعب الأخلاق دوراً مهماً في حياة الشعوب على اختلاف أجناسها, وأمــاكن وجودهــا, والفلسفات التي تتبناها, وينعكس اثر هذه الأخلاق على سلوك الأفراد بحيــث يــصبح ســلوكهم متصفاً بالثبات, والتماسك, والتوافق وعندئذ تشكل الأخلاق احد مظاهر الضبط الاجتماعي عنــد الأفراد وتشكل دافعاً ومحركاً للفرد لكي يسمو إلى غايته وتحرره من غرائزه وأهوائه وتعمــق عند الأفراد إحساسهم بالانتماء إلى مجتمعاتهم وتساعدهم على التكيف مع واقع المجتمــع الــذي يعيشون فيه (الحياري وعبد المجيد, 1985).

وقد أولت الشعوب على اختلاف أجناسها وأماكن وجودها وأديانها والفلسفات التي تتبناها عناية بالأخلاق.

وجاء الإسلام بهدف إقامة مجتمع تسود فيه الأخلاق فاهتم علمــاء الإســلام بــالأخلاق فافردوا مؤلفات خاصة بالآداب وتوجه اهتمامهم إلى الحديث عن قواعد السلوك وأنواع الفضائل التي يجب مراعاتها والاهتمام بها وهو ما يعرف بالأخلاق العملية (العمرو, 2006).

ويعود تاريخ الإدارة إلى فجر تاريخ الإنسان حين مارس الإدارة على أبناء جنسه علــى امتداد الحقب التاريخية، لقد مارسها وهو في العصور الحجرية عندما كانت التجمعات البــشرية قليلة العدد ومحدودة الغايات والأهداف، وقد رافقت الإدارة الإنسان فــي تقدمــه الحــضاري، وكانت من الأسباب المباشرة في هذا التقدم الحضاري للإنسان حتى يومنا هذا، وســوف تبقــى الإدارة تلعب الدور البارز في تقدم الإنسان نحو تحقيق أهدافه وغاياته.

تعد الإدارة من الضروريات الأولى للإنسان إذ يستطيع الإنسان من خلالها وعن طريقها الوصول إلى غاياته، وأهدافه المنشودة وفق دائرة معلوماته عن نفسه، وعلاقة الإنسان مع أخيه الإنسان، وعلاقة الإنسان بالوجود، ومكانته في العالم، وفهم الإنسان للحياة الدنيا، وما تعكسه هذه المعلومات عن تلك القضايا الحساسة على تصرف الإنسان في الظروف المختلفة، لذلك تعـددت الأنماط الإدارية ومفاهيمها بسبب تعدد مفاهيم الإنسان ومنطلقاته حول القضايا الـسابقة، فـإذا عطفنا بنظرنا إلى صفحات التاريخ الإنسانية فإننا نجد التفاوت الكبير في السلوك الإداري عنـد الإنسان، حيث نجد النمط الإداري الفرعوني، كما نجد شريعة حمورابي وطريقته فـي الإدارة، كما نلاحظ المفاهيم العشائرية والقبلية للإدارة، هذا بجانب رؤية المفاهيم المنظمة لـلإدارة فـي نظام الإمبراطوريات السابقة، ويضاف إلى هذه الأنماط الإدارية الطريقة الرسالية فـي الإدارة التي كان يتحلى بها أنبياء الله ورسله عليهم صلوات الله وسلامه جميعاً (الحياري ، 2000).

وفي عالم اليوم تعيش النظم الاجتماعية اليوم في صـراع مـع المتغيـرات المتتاليـة والمتسارعة ومنها النظام التربوي، الذي يواجه العديد من المشكلات والقضايا والذي لم يـتمكن من التكيف مع التطوّر التكنولوجي والاجتماعي السريع، فأدى ذلك إلى نوع من الاضطراب أو الصراع وصل إلى مرحلة تعددت فيها البدائل والاختيارات بحيث أصبح الفرد غير قادر علـى اختيار الأفضل من أنماط السلوك أو على الأقل اختيار أنماط سلوكية تتناسب وقيمه المألوفـة، فالإغراءات كثيرة وعناصر الشد أكثر (عبد الدائم، 1998).

ولم يعد من الميسور حل تلك المشكلات عبر تطبيق السبل والتقنيات الإدارية فقط فهناك مطلب وبُعد آخر لابد من الاعتراف به وبأهميته وبمكانته، هذا المطلب متعلق بالمنظومة القيمية الإيمانية والأخلاقية (الطويل، 2006) وهي في غاية الأهمية خاصة للعاملين في المجال التربوي كالمشرف التربوي ومدير المدرسة والمعلم وغيرهم، حيث لم يعد يقصد بعمل مدير المدرسـة

القيام بمهام محددة بوصف وظيفي، أو تنفيذ تعليمات محددة فحسب، وإنما يقصد به القيام بمسؤولية تنمية خبرات المعلمين وتطوير المناهج وتوفير مناخ مدرسي وبيئة تعليمية مناسبة تساعد في إطلاق مواهب المعلمين وقدراتهم وتستحثهم للعمل (ديراني، 1997).

والمنظور الأخلاقي يحول المدرس والمشرف ومدير المدرسة إلى أعضاء في جماعة متعلمة تسودها الفضيلة والفضول والبحث والتفكير والتعلم الذاتي فيزداد حيز الترابط وتتقلص مساحة الاتكالية والهيمنة، ويحل الاعتماد المتبادل محل العلاقة غير المتكافئة (عطاري، عيسان، محمود، 2005).

إن إدراك مدير المدرسة كقائد تربوي أن العلاقات لا تحكمها مجرد المعرفة والقوانين بل العضوية في جماعات ذات خطاب أخلاقي يميز المدرسة بانضباط ذاتي. وهذا لا يعني عدم حق استخدام الإداري السلطة لإلزام الآخرين بأداء أعمالهم بل عدم جواز إساءة استخدام ذلك الحق بإخفاء الأهداف الحقيقية لبعض الترتيبات الإدارية وإعلان أهداف غير حقيقية مثل الحرص الظاهر أحياناً على الفعالية.

وتتمثل الأخلاقيات المهنية: في الأصول العامة للآداب والسلوك الاجتماعي في المهنة التي حددتها اللوائح والقوانين المنظمة لمزاولة هذه المهنة بحيث يعرض عدم مراعاتها صاحبها للمساءلة؛ ولهذا تعتبر آداب سلوك المهنة أحد أشكال الرقابة الاجتماعية التي يمارسها المجتمع الصغير المكوّن من العاملين في هذه المهنة (الحياري وعبد الحميد، 1985).

وذكر المزروعي عن غوشة (2002) أربعة مصادر تستمد منها الأخلاقيات المهنية في ميدان التربية وهي:

المصدر الديني والذي يحث على مخافة الإنسان لربه، وما يغرسه الوازع الديني من أخلاق وفضائل والمصدر الثاني يتمثل في القوانين والتشريعات التي تضمها الدولة مثل قانون

الخدمة المدنية وقانون تنظيم الجامعات وقانون العمل واللوائح السارية. أما المصدر الثالث فهو آراء العلماء والفلاسفة على مختلف مدارسهم عن أخلاقيات التعامل وممارسة المهنة. أما المصدر الرابع فيختص بالعادات والتقاليد والقيم الاجتماعية السائدة.

وقد أوصت عدد من الدراسات بوضع دستور أخلاقي يوضح القيم الأخلاقية التي يجب على الموظفين الالتزام بها ومنها دراسة غباشنة (1999)؛ ودراسة رضوان (1994)؛ ودراسة عمر (1990).

واعتنى كثير من الباحثين بدراسة أخلاقيات الوظيفة العامة بوجه عام ومنهم: دراسة العمر (2000)؛ واللوزي (1998)؛ وأبو خرمة (1997)؛ وباغي (1991)؛ وطور Ali (1989)؛ مقياساً لأخلاقيات العمل في الإسلام.

وعقد العمرو (2006) دراسة مقارنة للأخلاق بين المدرستين السلفية والفلسفية.

وأسهم مؤتمر مكتب التربية العربي لدول الخليج المنعقد في الدوحة (1985) بإعلانه لأخلاق مهنة التعليم في أحداث نقله نحو تعزيز الاهتمام بدور الأخلاق في مهنة التعليم.

وقد صدر في المملكة العربية السعودية أواخر العام 2006... (ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم) وتم اعتماده وفق التوجيه السامي الكريم رقم 211/م ب في 1427/1/8هـ (وزارة التربية والتعليم، 2006).

ويرى الباحث في هذه الوثيقة إجابة على سؤال: إلى أين نريد أن نصل في نظامنا الأخلاقي التربوي؟ ويسعى من خلال هذه الدراسة إلى الإجابة على سؤال.... أين نحن الآن؟

ولكن هذا الاهتمام والبعد الأخلاقي في التربية لم يقابله اهتمام بحثي مماثل.

وتعد الدراسات المتعلقة بأخلاقيات المهنة وخاصة في المجال التربوي من الدراسات القليلة في المملكة العربية السعودية ومن هذه الدراسات:

دراسة سمير فلمان (1998) عن مدى التزام معلمات المرحلة الابتدائية في مدينة مكة المكرمة بالمبادئ الأخلاقية لمهنة التربية والتعليم. وأجرى فهد العثيمين (1993) دراسة على أخلاقيات الإدارة في الوظيفة العامة وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية.

ودرست منال السليماني (2004) حول أخلاقيات مهنة التمريض لدى الممرضات من وجهة نظر المريضات.

وأعد عمر الفريموي (2005) دراسة تطبيقية على منسوبي الدوريات الأمنية بمدينة الرياض وأخلاقيات العمل لديهم، وقام عبد الرحمن المعتق (1997) بدراسة وصفية استطلاعية للمسؤولية المهنية للأخصائي النفسي الإكلينيكي في عمل اللجنة الطبية بالرياض، وأجرى عقوب العديم (2001) دراسة ميدانية عن أخلاقيات الخدمة العامة لدى موظفي الأجهزة الحكومية بمحافظة حفر الباطن، وأعد حمزة خياط (2001) دراسة عن أخلاقيات مهنة وكلاء الخصومة (المحاماة) وأثرها على العدالة.

وقام محمد إبراهيم (1997) بدراسة استطلاعية لآراء الأخصائيين النفسيين السعوديين في مستشفيات وعيادات الصحة النفسية الحكومية تجاه أخلاقيات المهنة التي يمارسونها.

وقام محمد التويجري (1988) بدراسة القيم الإدارية للعمالة الوطنية والعمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية ودرس عبد الرحمن هيجان (1992) أهمية قيم المديرين في تشكيل ثقافة منظمتين سعوديتين: الهيئة الملكية للجبيل وينبع، وشركة سابك.

وقام الشامي (1993) بدراسة بعنوان: "الخبرات والحاجات والقيم التربوية الفارقة لدى طلاب وطالبت كلية التربية بجامعة الملك فيصل بالإحساء".

ويلاحظ من هذه الدراسات قلة ما يتعلق منها بعمل مديري المدارس. ومن هنـــا كانـــت الحاجة ماسة إلى معرفة التزام مديري المدارس بالمملكة العربية الـــسعودية بأخلاقيـــات مهنـــة التعليم من أجل الإسهام في تنمية الوعي بأهمية التمسك بالمعايير الأخلاقية.

مشكلة الدراسة:

صدر في أواخر العام 2006 ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم والذي تم اعتماده وفق التوجيه السامي الكريم رقم 211/م ب في 1427/1/8هـ والذي يتضمن ثمان مواد وتـــرتبط برســـالة التعليم وأداء المعلم المهني وعلاقته بطلابه ومجتمعه.

وفي حال تفعيل هذه الوثيقة والالتزام بها ولو بدرجات متفاوته ستؤدي إلى تفعيل الرقابة الذاتية لدى العاملين مما يؤدي إلى فعالية في الأداء وانحسار في حجم المخالفات.

وقد لاحظ الباحث من خلال خبرته وعمله كمشرف تربوي في إحدى المناطق التعليمية أن كثيراً من المشكلات التي تعاني منها المدارس تعود في جذورها إلى عدم الالتزام بأخلاقيات المهنة المنصوص عليها في وثيقة أخلاقيات مهنة التعليم.

وكذلك فإن الدراسات والبحوث المتعلقة بأخلاقيات مهنة التعليم وخاصـــة فـــي مكـــان الدراسة المملكة العربية السعودية قليلة.

وتتلخص مشكلة الدراسة في تقدير درجة التزام مديري المدارس في محافظة القريـــات السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المشرفين التربويين والمعلمين.

هدف الدراسة:

التعرّف على درجة التزام مديري المدارس في محافظة القريات الـــسعودية بأخلاقيـــات مهنة التعليم من وجهة نظر المشرفين التربويين والمعلمين.

أسئلة الدراسة:

الغرض من الدراسة الإجابة على الأسئلة البحثية التالية:

س1. ما درجة التزام مديري المدارس في محافظة القريات السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المشرفين التربويين؟

س2. ما درجة التزام مديري المدارس في محافظة القريات السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المعلمين؟

س3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في تقديراتهم لدرجة التزام مديري المدارس بأخلاقيات مهنة التعليم عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى إلى المركز الوظيفي والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والجنس؟

أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من اعتبارات علمية و عملية:

مع أن الباحث يرى في إصدار هذه الوثيقة إنجازاً مهماً لفاعلية النظام التربوي إلا أنها تظل خطوة حددت لمديري المدارس السقف المرغوب تحقيقه ليبقى الجانب الآخر وهو إيجاد مؤشرات حول درجة القرب أو البعد من ذلك المرغوب تحقيقه.

فهناك تنازع في الآراء حول درجة التزام مديري المدارس بأخلاقيات مهنة التعليم لا تستند في غالبها على استدلال منطقي بل على مواقف فردية تتنازعها الأهواء والمصالح الخاصة والرغبات الجامحة.

ويرى الباحث أن نتائج هذه الدراسة قد تسهم في تقديم تصور عن درجة التزام مديري المدارس بمحافظة القريات السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم.

وحسب علم الباحث فإنه لم تجر دراسة في المملكة العربية السعودية في مجال أخلاقيات مهنة التعليم وخاصة بعد إصدار ميثاق أخلاقيات مهنة التربية والتعليم مما يبرر القيام بالدراسة الحالية.

ولهذه الدراسة أهمية لكل من:

- مديري المدارس لمعرفة رأي من يعملون مهم والاستفادة من عملية التقويم مما يعطي دافعاً نحو التطوير والتعديل في سلوكياتهم مع أطراف العملية التعليمية بحيث يعود بشكل مباشر على تحسين الأداء.
- المسؤولين بوزارة التربية والتعليم وخاصة المخططين للبرامج التطويرية والتدريبية من أجل تضمين تلك البرامج مواضيع تتعلق بأخلاقيات مهنة التعليم.
- القائمين على تأهيل الخريجين من كليات التربية من خلال إبراز أهمية تضمين أخلاقيات مهنة التعليم المقررات الدراسية.
- العاملين في مجال البحث التربوي حيث يمكن أن تفتح هذه الدراسة الباب لدراسات لاحقة خاصة في المملكة العربية السعودية.
- لجنة قضايا المعلمين بوزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية التي وضعت ضمن برامجها إقامة برنامج وقائي للحد من قضايا المعلمين وعدم الاعتماد على الأسلوب العقابي.

التعريف الإجرائي للمصطلحات:

ولأغراض هذه الدراسة تعرف أخلاقيات المهنة: بأنها مجموعة من القواعد السلوكية الأخلاقية المستمدة من فلسفة الإسلام واللوائح والأنظمة والقوانين المسيرة للعمل داخل المدرسة في المملكة العربية السعودية، التي يجب على مدير المدرسة الالتزام بها تجاه نفسه وتجاه جميع

أطراف العملية التعليمية من معلمين وطلبة وأعضاء مجتمع محلي وبيئة مادية للمدرسة وتقاس بواسطة الاستبانة المعدة لهذا الغرض المشتقة من ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم.

- **مدير المدرسة**: معلم مكلف لشغل مهام مدير مدرسة.
- **المعلم**: شاغل وظيفة تعليمية ومسند إليه تدريس مادة دراسية في مراحل التعليم العام.
- **المشرف التربوي**: شاغل وظيفة تعليمية ومسند إليه مهام مشرف تربوي.
- **الالتزام**: مستوى أداء مدير المدرسة لمهامه الوظيفية بناءً على معيار ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم الصادر في المملكة العربية السعودية، وتقاس من خلال إجابات أفراد العينة عن فقرات أداة الدراسة.
- **ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم**: الميثاق المعتمد وفق التوجيه السامي الكريم رقم 211/م ب في 1427/1/8هـ من وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية.
- **محافظة القريات**: إحدى محافظات شمال المملكة العربية السعودية محاذيه للحدود الأردنية السعودية.

حدود الدراسة:

ستتناول هذه الدراسة درجة التزام مديري المدارس بالمملكة العربية السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المشرفين التربويين والمعلمين، وذلك ضمن الحدود التالية:

1. **الحدود المجالية**: يقتصر تطبيق الدراسة على تحديد درجة التزام مديري المدارس بأخلاقيات مهنة التعليم بما ورد في وثيقة أخلاقيات مهنة التعليم الصادرة في المملكة العربية السعودية الصادرة برقم (211/م ب في 1427/1/8).
2. **الحدود المكانية**: تقتصر الدراسة على إدارة التربية والتعليم (بنين، بنات) بمحافظة القريات بالمملكة العربية السعودية بما في ذلك المشرفين والمعلمين التابعين لها.

3. **<u>الحدود البشرية</u>**: تقتصر هذه الدراسة على المشرفين الذين يشغلون وظائف تعليمية ومسند إليهم مهام مشرف تربوي والمعلمين الذين يشغلون وظائف تعليمية ومسند إليهم تدريس مواد دراسية في المدارس للعام 2007-2008 من الجنسين.

4. **<u>الحدود الزمنية</u>**: سيتم تطبيق الدراسة الميدانية في العام 2007-2008.

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

أولاً: الأدب النظري

ثانياً: الدراسات السابقة

ثالثاً: التعليق على الأدب النظري والدراسات السابقة

الفصل الثاني

أولاً: الأدب النظري

يتناول الباحث في هذا الفصل الأدب التربوي المتعلق بأخلاقيات مهنة التعليم عموماً، ويخص الإدارة المدرسية ويستعرض أخلاقيات مهنة التعليم من منظور إسلامي لاعتماد ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في السعودية في ضوء ذلك المنظور كدولة تتخذ من الإسلام مصدراً في جميع تشريعاتها ثم يعرض للدراسات السابقة التي تتعلق بأخلاقيات مهنة التعليم.

أولاً: الأدب النظري

مفهوم الأخلاق:

الأخلاق في اللغة: جمع خلق ــ بضمتين ــ ويطلق على الطبع والسجية، وحقيقته أنه صورة الإنسان الباطنة، وهي نفسه وأوصافها، والأخلاق: سجايا وطبائع، والتخلق: تكلف لإظهار خلاف الباطن (ابن منظور، بدون تاريخ).

ويذكر العمرو (2006) أنه يظهر من معنى الأخلاق في اللغة:

- أن الأخلاق صفات للنفس الباطنة والتي من طبيعتها الرسوخ والثبات.
- أنها خاصة بسجايا النفس وقواها التي يمكن وصفها بالحسن والقبح.

الأخلاق في الاصطلاح:

يذكر دان الوديزن (Donaldson, 1986) كما يذكر المزروعي (2003) أن الأدبيات التربوية تستعمل كلمة Ethics وكلمة Motality بمعنى واحد، وتعود كلمة Ethics إلى الكلمة اليونانية Ethos والتي تعني شخصية الفرد، و Taethika استعملت لتعني البحث الفلسفي فيما

يخص الخير والشر، في حين أن كلمة Motality تعود إلى أصل لاتيني Motes وتعني العادات والتقاليد الاجتماعية، والفلاسفة المعاصرون يستعملون مصطلح Ethies و Motality ليعنوا البحث في كل ما هو صح أو خطأ فيما يخص الحكم على سلوك الإنسان.

وهذا جانب من التعاريف الواردة في الأخلاق عند فئات مختلفة اهتمت بالأخلاق:

فقد عرف باسكال من الفلاسفة الأخلاق بأنها: "علم الإنسان" (عفيفي، 1994).

وانتقد الدراز (1405هـ) تعريف مسكويه "حال للنفس داعية إلى أفعالها من غير فكر ولا رويه" بقوله: إنّ قوى النفس وملكاتها كثيرة ومتعددة، منها قوى التفكر والتذكر، كما في الغرائز والوجدانيات، وكل هذه قوى نفسية تصدر عنها آثارها في سهولة ويسر، فأيّ من هذه القوى يسوغ أن نسميه خلقاً؟

وعرفه ابن القيم بقوله "الخلق: هيئة مركبة من علوم صادقة، وإرادات زاكيه، وأعمال ظاهرة وباطنة موافقة للعدل والحكمة والمصلحة، وأقوال مطابقة للحق، تصدر تلك الأقوال والأعمال عن تلك العلوم والإرادات، فتكتسب النفس بها أخلاقاً" وعلق عليه العمرو (2006) بأنه تعريف متين للخلق باعتباره مرادفاً للدين، فهو شامل لما يقوم بالإنسان من قوى وصفات تتعلق بعلمه وإرادته وأقواله وأعماله.

ويرى المليجي (1985) أن الخلق "هو الطباع السائدة والعادات الغالبة التي تميز شخصية الفرد وتحدد سلوكه الأخلاقي".

ويذكر الطويل (1968) أن الأخلاق علم معياري يتناول مجموعة من القواعد والمبادئ المجردة التي يخضع الإنسان في تصرفاته ويحتكم إليها في تقييم سلوكه وهذه المبادئ والقواعد مستمرة من تصور فلسفي شامل يرتكز إما على العقل أو الدين أو على كليهما".

أهمية الأخلاق في الحياة:

إن السؤال الذي يطرح نفسه قبل الدخول في تفصيلات موضوع الأخلاق هو ما أهمية الأخلاق في الحياة؟ أو ما الآثار التي يمكن أن تحدث عندما تنهار الأخلاق؟

وللإجابة على السؤال نلقي نظرة عامة على أهمية الأخلاق في الحياة.

فقد سادت العالم في القرن الماضي منظومة من القيم المادية شملت مختلف نواحي الحياة، طورت هذه المنظومة المادية ذهنية أخلاقية، القيمة العليا فيها للمادة المتمثلة بالمال والسلطان والتسابق على السيطرة، والتساؤل المطروح ما الذي يمكن أن يحدث لهذا العالم في القرن الحادي والعشرين لو استمرت البشرية في السير على هذا النهج المادي؟ ولعل أخطر ما في الأمر ما يصاحب هذا النهج المادي من تقدم تقني في مجال الاتصال والتواصل والتسارع في الكشف عن إبدال مادية للسيطرة والتحكم والتدمير.

إن تجذر هذا النهج المادي سيشكل مصيبة كبرى ــ لا تحمد عواقبها ــ للإنسان، فالتقدم المادي سيؤدي إلى تغول الإنسان بحيث يصبح التعامل معه غير مأمون، إن الإنسان إذا ما تم تفريغه من البعد الأخلاقي سولت له نفسه والأبعاد الشيطانية الكامنة فيه سلوكيات لا صحية (الطويل، 2006).

يصر معظم الناس على أن المفاهيم المقلوبة والمصطلحات المشوهه والسلوكيات المهزوزة على أنها أزمة أخلاقية ويؤكد العامة والخاصة في المجتمعات المختلفة أن سبب هذه الأزمة هو "التربية" أو العملية التربوية التي يمارسها كل من زاوية تخصه متجاهلاً الآخرين من حوله ففي الميدان الاقتصادي الأنانية والجشع وفي الميدان الاجتماعي (أنا وطبقتي وعشيرتي) وفي الميدان الثقافي سيطرت ثقافة المنتفع، والمستغل والوصولي، والمنافق فنحن بحاجة اليوم إلى التربية الأخلاقية أكثر من أي عصر مضى (ناصر، 2006).

وفي الحياة التربوية والتعليمية تنحرف بعض المفاهيم عن معناها فتقع الكارثة فيتحول الغش إلى مساعدة والسارق إلى حاذق وأكل الحقوق إلى خدمة والنفاق إلى مسايرة والسكوت على الباطل إلى عقلانية والفساد جهاد.

إن أي مجتمع من المجتمعات الإنسانية لا يستطيع أفراده أن يعيشوا متفاهمين سعداء, ما لم تربط بينهم روابط متينة من الأخلاق الكريمة. فمكارم الأخلاق ضرورة اجتماعية, لا يستغني عنها مجتمع من المجتمعات, ومتى فقدت الأخلاق التي هي الوسط الذي لا بد منه لانسجام الإنسان مع أخيه الإنسان, تفكك أفراد المجتمع وتصارعوا, وتناهبوا مصالحهم, ثم أدى بهم ذلك إلى الانهيار.

لقد دلت التجارب الإنسانية والأحداث التاريخية أن ارتقاء الأمم والشعوب ملازم لارتقائها في سلم الأخلاق الفاضلة, وأن انهيار الأمم والشعوب ملازم لانهيار أخلاقها ومتناسب معه (حبنكه, 1990).

أسس وأخلاقيات التعليم في التربية الإسلامية كما بينها الحياري (2001):

أولاً: أسس وأخلاقيات التعليم في ضوء المدرسة الإسلامية في المجتمع الإسلامي:

1. وجوب العلم على كل مسلم قادر على القيام به، وهذا ينسجم مع قوله تعالى: "**وَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولاً مِّنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِن كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ{2}**" (سورة الجمعة، آية2).

قال تعالى: "**قَدْ مَنَّ اللّهُ عَلَى الْمُؤمِنِينَ إِذْ بَعَثَ فِيهِمْ رَسُولاً مِّنْ أَنفُسِهِمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِن كَانُواْ مِن قَبْلُ لَفِي ضَلالٍ مُّبِينٍ{164}**" (سورة آل عمران، آية 164).

كما ينسجم مع حديث رسول الله صلى الله عليه وآله وسلم: "**طلب العلم فريضة على كل مسلم ومسلمة**" (ابن ماجة، ج1، ص81).

2. الاستمرار في طلب العلم من المهد إلى اللحد، انسجاماً مع قوله تعالى: "**وَأَعِدُّواْ لَهُم مَّا اسْتَطَعْتُم مِّن قُوَّةٍ وَمِن رِّبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهِبُونَ بِهِ عَدْوَّ اللّهِ وَعَدُوَّكُمْ وَآخَرِينَ مِن دُونِهِمْ لاَ تَعْلَمُونَهُمُ اللّهُ يَعْلَمُهُمْ وَمَا تُنفِقُواْ مِن شَيْءٍ فِي سَبِيلِ اللّهِ يُوَفَّ إِلَيْكُمْ وَأَنتُمْ لاَ تُظْلَمُونَ{60}**" (سورة الأنفال، آية60).

وانسجاماً مع حديث رسول الله صلى الله عليه وآله وسلم: "**أطلبوا العلم من المهد إلى اللحد**" (الجامع الصغير، ج1، ص44).

3. إن المشرف الأول على أعمال الفرد هي تقوى الله المستقرة في قلب المؤمن، امتثالاً لقوله تعالى: "**يا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ{18}**" (سورة الحشر، آية 18).

وقال رسول الله صلى الله عليه وآله وسلم: "**اللهم إني أسألك الهدى والتقوى والعفاف والغنى**" (مسلم، ج4، ص81).

4. تكوين جو من الاحترام والثقة بين المعلم والمتعلم، انسجاماً مع قوله تعالى: "**فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللّهِ لِنتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنتَ فَظّاً غَلِيظَ الْقَلْبِ لاَنفَضُّواْ مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللّهِ إِنَّ اللّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ{159}**" (سورة آل عمران، آية 159).

5. الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، انسجاماً مع قوله تعالى: "**كُنتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللّهِ وَلَوْ آمَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْراً لَّهُم مِّنْهُمُ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ{110}**" (سورة آل عمران، آية110).

وقال تعالى: "**يَا بُنَيَّ أَقِمِ الصَّلَاةَ وَأْمُرْ بِالْمَعْرُوفِ وَانْهَ عَنِ الْمُنكَرِ وَاصْبِرْ عَلَى مَا أَصَابَكَ إِنَّ ذَلِكَ مِنْ عَزْمِ الْأُمُورِ{17}**" (سورة لقمان، آية 17).

وينسجم مع قول الرسول صلى الله عليه وآله وسلم: "**مروا بالمعروف وانهوا عن المنكر قبل أن تدعوا فلا يستجاب لكم**" (ابن ماجة، ج2، ص1327).

6. حرية التفكير والحوار لدى المعلم والمتعلم، وهذا يتفق مع قوله تعالى: "**وَلَوْ شَاء رَبُّكَ لآمَنَ مَن فِي الأَرْضِ كُلُّهُمْ جَمِيعاً أَفَأَنتَ تُكْرِهُ النَّاسَ حَتَّى يَكُونُواْ مُؤْمِنِينَ{99}**" (سورة يونس، آية99).

وقال تعالى: "**لاَ إِكْرَاهَ فِي الدِّينِ قَد تَّبَيَّنَ الرُّشْدُ مِنَ الْغَيِّ فَمَنْ يَكْفُرْ بِالطَّاغُوتِ وَيُؤْمِن بِاللّهِ فَقَدِ اسْتَمْسَكَ بِالْعُرْوَةِ الْوُثْقَىَ لاَ انفِصَامَ لَهَا وَاللّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ{256}**" (سورة البقرة، آية 256).

7. الإيمان بالغيب كما جاء من عند الله سبحانه وتعالى، انسجاماً مع قوله تعالى: "**عَالِمُ الْغَيْبِ فَلَا يُظْهِرُ عَلَى غَيْبِهِ أَحَداً{26} إِلَّا مَنِ ارْتَضَى مِن رَّسُولٍ فَإِنَّهُ يَسْلُكُ مِن بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ رَصَداً{27}**" (سورة الجن، الآيتان، 26، 27).

وقال تعالى: "قُل لاَّ أَمْلِكُ لِنَفْسِي نَفْعاً وَلاَ ضَرّاً إِلاَّ مَا شَاء اللّهُ وَلَوْ كُنتُ أَعْلَمُ الْغَيْبَ لاَسْتَكْثَرْتُ مِنَ الْخَيْرِ وَمَا مَسَّنِيَ السُّوءُ إِنْ أَنَاْ إِلاَّ نَذِيرٌ وَبَشِيرٌ لِّقَوْمٍ يُؤْمِنُونَ{188}" (سورة الأعراف، آية 188).

8. تعليم الأفراد وتفجير طاقاتهم الكامنة حسب قدراتهم الذاتية، انسجاماً مع قوله تعالى: "لاَ يُكَلِّفُ اللّهُ نَفْساً إِلاَّ وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لاَ تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلاَ تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِصْراً كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلاَ تُحَمِّلْنَا مَا لاَ طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاغْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنتَ مَوْلاَنَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ{286}" (سورة البقرة، آية 286).

9. تكافؤ الفرص أمام الأفراد في المؤسسات التربوية في شتى الأمور الإدارية والمهنية، استناداً إلى قوله تعالى: "إِنَّ اللّهَ يَأْمُرُكُمْ أَن تُؤدُّواْ الأَمَانَاتِ إِلَى أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُم بَيْنَ النَّاسِ أَن تَحْكُمُواْ بِالْعَدْلِ إِنَّ اللّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُم بِهِ إِنَّ اللّهَ كَانَ سَمِيعاً بَصِيراً{58}" (سورة النساء، آية 58).

قال رسول الله صلى الله عليه وآله وسلم: "**من كان له أنثى فلم يئدها ولم يهنها ولم يؤثر ولده عليها ــ قال: يعني الذكور ــ أدخله الله الجنة**" (أبو داوود، ج4، ص337).

10. أن يبذل كل فرد من أفراد المؤسسة قصارى جهوده حسب قدراته لتحقيق أهداف مؤسسته التربوية، انسجاماً مع قوله تعالى: "وَأَعِدُّواْ لَهُم مَّا اسْتَطَعْتُم مِّن قُوَّةٍ وَمِن رِّبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهِبُونَ بِهِ عَدْوَّ اللّهِ وَعَدُوَّكُمْ وَآخَرِينَ مِن دُونِهِمْ لاَ تَعْلَمُونَهُمُ اللّهُ يَعْلَمُهُمْ وَمَا

تُنفِقُواْ مِن شَيْءٍ فِي سَبِيلِ اللّهِ يُوَفَّ إِلَيْكُمْ وَأَنتُمْ لاَ تُظْلَمُونَ{60}" (سورة الأنفال، آية 60).

11. تصميم مناهج التعليم وصياغتها ضمن قدرات الطلبة وخبراتهم، اتفاقاً مع قوله تعالى: "**لاَ يُكَلِّفُ اللّهُ نَفْساً إِلاَّ وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لاَ تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلاَ تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِصْراً كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلاَ تُحَمِّلْنَا مَا لاَ طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاغْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنتَ مَوْلاَنَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ{286}**" (سورة البقرة، آية 286).

12. التعامل مع الذات الإنسانية كونها وحدة واحدة دون التركيز على جانب دون الآخر، انسجاماً مع قوله تعالى: "**يَوْمَ تَأْتِي كُلُّ نَفْسٍ تُجَادِلُ عَن نَّفْسِهَا وَتُوَفَّى كُلُّ نَفْسٍ مَّا عَمِلَتْ وَهُمْ لاَ يُظْلَمُونَ{111}**" (سورة النحل، آية 111).

قال تعالى: "**وَنَفْسٍ وَمَا سَوَّاهَا{7} فَأَلْهَمَهَا فُجُورَهَا وَتَقْوَاهَا{8} قَدْ أَفْلَحَ مَن زَكَّاهَا{9} وَقَدْ خَابَ مَن دَسَّاهَا{10}**" (سورة الشمس، الآيات 7-10).

13. إثارة الدوافع والحوافز عند الطلبة نحو العلم باستمرار، اتفاقاً مع قوله تعالى: "**يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُزُوا فَانشُزُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ{11}**" (سورة المجادلة، الآية11).

وقال صلى الله عليه وآله وسلم: "**طلب العلم فريضة على كل مسلم ومسلمة**" (ابن ماجة، ج1، ص81).

14. الشورى في اتخاذ القرارات في مختلف الأمور التربوية التي لم يرد في مضمونها نصاً قرآنياً حكيماً أو حديثاً نبوياً شريفاً، انسجاماً مع قوله تعالى: "**فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللّهِ لِنتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنتَ فَظّاً غَلِيظَ الْقَلْبِ لاَنفَضُّواْ مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللّهِ إِنَّ اللّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ{159}**" (سورة آل عمران، آية159).

وقال تعالى: "**وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ{38}**" (سورة الشورى، آية 38).

وينسجم مع قول الرسول صلى الله عليه وآله وسلم: "**إذا استشار أحدكم فليشر عليه**" (سنن ابن ماجة، ج2، ص233).

وعن أبو هريرة ـ رضي الله عنه ـ أنه قال: "**ما رأيت أحداً أكثر مشورة لأصحابة من رسول الله صلى الله عليه وآله وسلم**" (سيرة ابن هشام، ج2، ص253).

15. تلبية ميول ورغبات الطلب في انتقاء المجالات التخصصية التي يريدونها بما يتناسب مع قدراتهم وطاقاتهم، انسجاماً مع قوله تعالى: "**لاَ يُكَلِّفُ اللّهُ نَفْساً إِلاَّ وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لاَ تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلاَ تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِصْراً كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلاَ تُحَمِّلْنَا مَا لاَ طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاغْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنتَ مَوْلاَنَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ{286}**" (سورة البقرة، آية 286).

16. الملكة العقلية ذات قدرات محدودة ذاتياً ويجب التركيزعليها في جميع الأمور التي تقع تحت قدراتها، والابتعاد بها عن الأمور التي تقع خارج نطاق وسائلها وقدرتها، انسجاماً مع قوله

تعالى: "وَلاَ تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولـئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْؤُولاً{36}" (سورة الإسراء، 36).

وقال تعالى: "لَوْ أَنزَلْنَا هَذَا الْقُرْآنَ عَلَى جَبَلٍ لَّرَأَيْتَهُ خَاشِعاً مُّتَصَدِّعاً مِّنْ خَشْيَةِ اللَّهِ وَتِلْكَ الْأَمْثَالُ نَضْرِبُهَا لِلنَّاسِ لَعَلَّهُمْ يَتَفَكَّرُونَ{21}" (سورة الحشر، آية 21).

ثانياً: أهداف التعليم في ضوء المدرسة الإسلامية في المجتمع الإسلامي:

1. تعميق جذور الإيمان ورفع مستوى التقوى في نفوس الطلبة، انسجاماً مع قوله تعالى: "يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُم مِّن ذَكَرٍ وَأُنثَى وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوباً وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِندَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ{13}" (سورة الحجرات، آية 13).

قال رسول الله صلى الله عليه وآله وسلم: "**عن عبد الله بن عمر، قال: قيل يا رسول الله: أي الناس أفضل، قال: كل مخموم القلب، صدوق اللسان قالوا صدوق اللسان نعرفه، فما مخموم القلب؟ قال التقي التقي لا إثم فيه ولا غل ولا حسد**" (ابن ماجة، ج2، ص410).

2. تنمية روح الجهاد والتضحية بالنفس في سبيل الله في نفوس الطلبة، انسجاماً مع قوله تعالى: "إِنَّ اللّهَ اشْتَرَى مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُم بِأَنَّ لَهُمُ الجَنَّةَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللّهِ فَيَقْتُلُونَ وَيُقْتَلُونَ وَعْداً عَلَيْهِ حَقّاً فِي التَّوْرَاةِ وَالإِنجِيلِ وَالْقُرْآنِ وَمَنْ أَوْفَى بِعَهْدِهِ مِنَ اللّهِ فَاسْتَبْشِرُواْ بِبَيْعِكُمُ الَّذِي بَايَعْتُم بِهِ وَذَلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ{111}" (سورة التوبة، آية 111).

وينسجم مع قول رسول الله صلى الله عليه وآله وسلم: "**لغدوة في سبيل الله أو روحه خير من الدنيا وما فيها**" (مسلم، ج6، ص36).

3. توجيه الطلبة نحو مصدر الخير والهدى والتركيز عليه في نفوسهم وفي محيطهم الاجتماعي، اتفاقاً مع قوله تعالى: "**أُوْلَئِكَ يُسَارِعُونَ فِي الْخَيْرَاتِ وَهُمْ لَهَا سَابِقُونَ{61}**" (سورة المؤمنون، آية 61).

وقال تعالى: "**يُؤْمِنُونَ بِاللّهِ وَالْيَوْمِ الآخِرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنكَرِ وَيُسَارِعُونَ فِي الْخَيْرَاتِ وَأُوْلَـئِكَ مِنَ الصَّالِحِينَ{114}**" (سورة آل عمران، آية 114).

4. التركيز على التعاون ونبذ الاستكبار بين الطلبة، انسجاماً مع قوله تعالى: "**يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُواْ لاَ تُحِلُّواْ شَعَآئِرَ اللّهِ وَلاَ الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلاَ الْهَدْيَ وَلاَ الْقَلآئِدَ وَلا آمِّينَ الْبَيْتَ الْحَرَامَ يَبْتَغُونَ فَضْلاً مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَاناً وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُواْ وَلاَ يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَآنُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُواْ وَتَعَاوَنُواْ عَلَى الْبرِّ وَالتَّقْوَى وَلاَ تَعَاوَنُواْ عَلَى الإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُواْ اللّهَ إِنَّ اللّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ{2}**"(سورة المائدة، آية2).

قال صلى الله عليه وآله وسلم: "ليس الكذاب الذي يصلح بين الناس فينمي خيراً أو يقول خيراً" (البخاري، ج3، ص240).

5. تنمية العلاقات الاجتماعية بين الكوادر التربوية وبين الأوساط الطلابية للوصول إلى التعاون الاجتماعي البناء، انسجاماً مع قوله تعالى: "**يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا يَسْخَرْ قَومٌ مِّن قَوْمٍ عَسَى أَن يَكُونُوا خَيْراً مِّنْهُمْ وَلَا نِسَاء مِّن نِّسَاء عَسَى أَن يَكُنَّ خَيْراً مِّنْهُنَّ وَلَا**

تَلْمِزُوا أَنفُسَكُمْ وَلَا تَنَابَزُوا بِالْأَلْقَابِ بِئْسَ الاِسْمُ الْفُسُوقُ بَعْدَ الْإِيمَانِ وَمَن لَّمْ يَتُبْ فَأُوْلَئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ{11}" (سورة الحجرات، آية11).

واتفاقاً مع قول رسوله الكريم صلى الله عليه وآله وسلم: **"لا يؤمن أحدكم حتى يحب لأخيه ما يحب لنفسه، ويكره له ما يكره لنفسه"** (متفق عليه). وقال أيضاً: **"مثل المؤمنين في توادهم وتراحمهم وتعاطفهم كمثل الجسد إذا اشتكى عضو تداعى له سائر الجسد بالسهر والحمى"** (متفق عليه).

6. إعداد وتأهيل الطلبة ليصبحوا أعمدة للفكر والتربية الإسلامية، انسجاماً مع قوله تعالى: "وَمَنْ أَحْسَنُ قَوْلاً مِّمَّن دَعَا إِلَى اللَّهِ وَعَمِلَ صَالِحاً وَقَالَ إِنَّنِي مِنَ الْمُسْلِمِينَ{33}" (سورة فصلت، آية 33).

7. إرساء قواعد العدل وتثبيت دعائم المساواة بين الكوادر التربوية والأوساط الطلابية، انسجاماً مع قوله تعالى: "لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ وَأَنزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنَافِعُ لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَن يَنصُرُهُ وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ{25}" (سورة الحديد، آية 25).

وقال تعالى: "إِنَّ اللّهَ يَأْمُرُكُمْ أَن تُؤدُّواْ الأَمَانَاتِ إِلَى أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُم بَيْنَ النَّاسِ أَن تَحْكُمُواْ بِالْعَدْلِ إِنَّ اللّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُم بِهِ إِنَّ اللّهَ كَانَ سَمِيعاً بَصِيراً{58}" (سورة النساء، آية 58).

واتفاقاً مع قول الرسول صلى الله عليه وآله وسلم: "**إن المقسطين عند الله على منابر من نور عين يمين الرحمن عز وجل وكلتا يديه يمين، الذين يعدلون في حكمهم وأهليهم وما ولوا**" (صحيح مسلم، ج3، ص7).

8. تعريف الطلبة بمكانتهم في الكون بجانبيه الفيزيقي، والميتافيزيقي، انسجاماً مع قوله تعالى: "**وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلاَئِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُواْ أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاء وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لاَ تَعْلَمُونَ{30}**" (سورة البقرة، آية 30).

9. تقوية عزيمة الطلبة في مقاومة عدوهم إبليس، انسجاماً مع قوله تعالى: "**قَالَ فَبِمَا أَغْوَيْتَنِي لأَقْعُدَنَّ لَهُمْ صِرَاطَكَ الْمُسْتَقِيمَ{16} ثُمَّ لآتِيَنَّهُم مِّن بَيْنِ أَيْدِيهِمْ وَمِنْ خَلْفِهِمْ وَعَنْ أَيْمَانِهِمْ وَعَن شَمَآئِلِهِمْ وَلاَ تَجِدُ أَكْثَرَهُمْ شَاكِرِينَ{17}**" (سورة الأعراف، الآيتان، 16-17).

وقال تعالى: "**وَقُل لِّعِبَادِي يَقُولُواْ الَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ الشَّيْطَانَ يَنزَغُ بَيْنَهُمْ إِنَّ الشَّيْطَانَ كَانَ لِلإِنْسَانِ عَدُوّاً مُّبِيناً{53}**" (سورة الإسراء، آية 53).

10. تأهيل الطلبة بمختلف العلوم والمعارف الإنسانية، انسجاماً مع قوله تعالى: "**وَأَعِدُّواْ لَهُم مَّا اسْتَطَعْتُم مِّن قُوَّةٍ وَمِن رِّبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهِبُونَ بِهِ عَدْوَّ اللّهِ وَعَدُوَّكُمْ وَآخَرِينَ مِن دُونِهِمْ لاَ تَعْلَمُونَهُمُ اللّهُ يَعْلَمُهُمْ وَمَا تُنفِقُواْ مِن شَيْءٍ فِي سَبِيلِ اللّهِ يُوَفَّ إِلَيْكُمْ وَأَنتُمْ لاَ تُظْلَمُونَ{60}**" (سورة الأنفال، آية 60).

11. تمكين الطلبة من تحقيق الغاية الوجودية التي خلقوا من أجلها، انسجاماً مع قوله تعالى: "**وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ{56}**" (سورة الذاريات، آية56).

12. تنمية القدرة والإبداعية عند الطلبة لفهم حقائق وجودهم، انسجاماً مع قوله تعالى: "**يُؤتِي الْحِكْمَةَ مَن يَشَاءُ وَمَن يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْراً كَثِيراً وَمَا يَذَّكَّرُ إِلاَّ أُوْلُواْ الأَلْبَابِ{269}**" (سورة البقرة، آية269).

وقال صلى الله عليه وآله وسلم: "**من يردِ الله به خيراً يفهمه وإنما العلم بالتعلم**" (البخاري، ج1، ص27).

13. التركيز على جانب الخير والابتعاد بالطلبة عن الشر ومصدره عن طريق الحوار، انسجاماً مع قوله تعالى: "**وَمَا تُقَدِّمُوا لِأَنفُسِكُم مِّنْ خَيْرٍ تَجِدُوهُ عِندَ اللَّهِ هُوَ خَيْراً وَأَعْظَمَ أَجْراً وَاسْتَغْفِرُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ غَفُورٌ رَّحِيمٌ{20}**" (سورة المزمل، آية20).

وقال تعالى: "**كُنتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللّهِ وَلَوْ آمَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْراً لَّهُم مِّنْهُمُ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ{110}**" (سورة آل عمران، آية 110).

وعن أبو هريرة ان رسول الله صلى الله عليه وآله وسلم قال: "**من دعا إلى هدى كان له من الأجر مثل من تبعه لا ينقص ذلك من أجورهم شيئاً**" (أبي داود، ج3، ص872).

14. إعداد الطلبة بشكل تربوي سليم يسمح بتبادل الآراء والأفكار وحرية الحوار مع الثقافات الأخرى، انسجاماً مع قوله تعالى: "**ادْعُ إِلِى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ**

وَجَادِلْهُم بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَن ضَلَّ عَن سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ{125}" (سورة النحل، آية125).

15. تحرير المتعلمين من مختلف الأساطير والخرافات التي تدور حول الكون بجانبيه الميتافيزيقي والفيزيقي عن طريق الحوار، والاعتاد الكامل على المعلومات الدقيقة في كتاب الله وسنة نبيه الأمين انسجاماً مع قوله تعالى: "عَلَّمَ الْإِنسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ{5}" (سورة العلق، آية5).

وقال تعالى: "وَإِن تُطِعْ أَكْثَرَ مَن فِي الأَرْضِ يُضِلُّوكَ عَن سَبِيلِ اللّهِ إِن يَتَّبِعُونَ إِلاَّ الظَّنَّ وَإِنْ هُمْ إِلاَّ يَخْرُصُونَ{116}" (سورة الأنعام، آية116).

16. تحرير الطلبة من ضغوط أهدافهم الشخصية في حالة تعارضها مع القوانين، والأنظمة والتعليمات التي تنظم العمل وتضبطه في المؤسسات التربوية، انسجاماً مع قوله تعالى: "وَالَّذِينَ تَبَوَّؤُوا الدَّارَ وَالْإِيمَانَ مِن قَبْلِهِمْ يُحِبُّونَ مَنْ هَاجَرَ إِلَيْهِمْ وَلَا يَجِدُونَ فِي صُدُورِهِمْ حَاجَةً مِّمَّا أُوتُوا وَيُؤْثِرُونَ عَلَى أَنفُسِهِمْ وَلَوْ كَانَ بِهِمْ خَصَاصَةٌ وَمَن يُوقَ شُحَّ نَفْسِهِ فَأُوْلَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ{9}" (سورة الحشر، آية9).

وقال تعالى: "فَلاَ وَرَبِّكَ لاَ يُؤْمِنُونَ حَتَّىَ يُحَكِّمُوكَ فِيمَا شَجَرَ بَيْنَهُمْ ثُمَّ لاَ يَجِدُواْ فِي أَنفُسِهِمْ حَرَجاً مِّمَّا قَضَيْتَ وَيُسَلِّمُواْ تَسْلِيماً{65}" (سورة النساء، آية65).

وقال تعالى: "وَمَا كَانَ لِمُؤْمِنٍ وَلَا مُؤْمِنَةٍ إِذَا قَضَى اللَّهُ وَرَسُولُهُ أَمْراً أَن يَكُونَ لَهُمُ الْخِيَرَةُ مِنْ أَمْرِهِمْ وَمَن يَعْصِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ فَقَدْ ضَلَّ ضَلَالاً مُّبِيناً{36}" (سورة الأحزاب، آية36).

وتنسجم مع قول الرسول صلى الله عليه وآله وسلم: "**إن الله لا يقبل من العمل إلا ما كان خالصاً وابتغي به وجهه**" (صحيح الجامع الصغير، ج2، ص256).

17. تحقيق مجانية التعليم لفئات المجتمع كافة، انسجاماً مع قوله تعالى: "**وَأَعِدُّواْ لَهُم مَّا اسْتَطَعْتُم مِّن قُوَّةٍ وَمِن رِّبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهِبُونَ بِهِ عَدْوَّ اللّهِ وَعَدُوَّكُمْ وَآخَرِينَ مِن دُونِهِمْ لاَ تَعْلَمُونَهُمُ اللّهُ يَعْلَمُهُمْ وَمَا تُنفِقُواْ مِن شَيْءٍ فِي سَبِيلِ اللّهِ يُوَفَّ إِلَيْكُمْ وَأَنتُمْ لاَ تُظْلَمُونَ{60}**" (سورة الأنفال، آية60).

ثالثاً: أخلاقيات التعليم التي يجب أن تتحلى بها المؤسسة التربوية في ضوء المدرسة الإسلامية في المجتمع الإسلامي:

1. تنفذ المؤسسة التربوية القوانين والتعليمات على الجميع دون تمييز، انسجاماً مع قوله تعالى: "**وَأَنِ احْكُم بَيْنَهُم بِمَا أَنزَلَ اللّهُ وَلاَ تَتَّبِعْ أَهْوَاءهُمْ وَاحْذَرْهُمْ أَن يَفْتِنُوكَ عَن بَعْضِ مَا أَنزَلَ اللّهُ إِلَيْكَ فَإِن تَوَلَّوْاْ فَاعْلَمْ أَنَّمَا يُرِيدُ اللّهُ أَن يُصِيبَهُم بِبَعْضِ ذُنُوبِهِمْ وَإِنَّ كَثِيراً مِّنَ النَّاسِ لَفَاسِقُونَ{49}**" (سورة المائدة، آية49).

وتنسجم مع قول رسول الله صلى الله عليه وآله وسلم: "**إنما أهلك من كان قبلكم إنهم يقيمون الحد على الوضيع ويتركون الشريف، والذي نفس محمد بيده لو أن فاطمة بنت محمد سرقت لقطعت يدها**" (البخاري، كتاب الحدود، أبواب رقم 11، 12).

2. يجب على المؤسسة التربوية التحلي بالتواضع وسعة الصدر في التعامل مع أفرادها، انسجاماً مع قوله تعالى: "**فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللّهِ لِنتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنتَ فَظّاً غَلِيظَ الْقَلْبِ لاَنفَضُّواْ مِنْ**

حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللّهِ إِنَّ اللّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ{159}" (سورة آل عمران، آية 159).

وقال تعالى: "**الَّذِينَ يُنفِقُونَ فِي السَّرَّاء وَالضَّرَّاء وَالْكَاظِمِينَ الْغَيْظَ وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ وَاللّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ{134}**" (سورة آل عمران، آية134).

3. يجب على المؤسسة التربوية وضع الموظف في مكانه المناسب بما يتفق مع قدراتهم انسجاماً مع قوله تعالى: "**إِنَّ اللّهَ يَأْمُرُكُمْ أَن تُؤدُّواْ الأَمَانَاتِ إِلَى أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُم بَيْنَ النَّاسِ أَن تَحْكُمُواْ بِالْعَدْلِ إِنَّ اللّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُم بِهِ إِنَّ اللّهَ كَانَ سَمِيعاً بَصِيراً{58}**" (سورة النساء، آية58).

كما ينسجم مع قول الرسول صلى الله عليه وآله وسلم: "**إذا ضيعت الأمانة فانتظر الساعة، قيل كيف أضاعتها يا رسول الله؟ قال: إذا أسند الأمر إلى غير أهله فانتظر الساعة**" (صحيح بخاري، جزء8، ص129).

4. حرص المؤسسة التربوية على إظهار بشاشة الوجه والرغبة في مساعدة الآخرين، انسجاماً مع قوله تعالى: "**قَوْلٌ مَّعْرُوفٌ وَمَغْفِرَةٌ خَيْرٌ مِّن صَدَقَةٍ يَتْبَعُهَا أَذًى وَاللّهُ غَنِيٌّ حَلِيمٌ{263}**" (سورة البقرة، آية 263).

وقال صلى الله عليه وآله وسلم: "**إن من موجبات المغفرة بذل السلام وحسن الكلام**" (صحيح الجامع الصغير، ج2، ص250).

5. مراعاة المؤسسة التربوية ظروف وأحوال أفرادها ومساعدتهم، انسجاماً مع قوله تعالى: "**لاَ يُكَلِّفُ اللّهُ نَفْساً إِلاَّ وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لاَ تُؤَاخِذْنَا إِن**

نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلاَ تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِصْراً كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلاَ تُحَمِّلْنَا مَا لاَ طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاغْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنتَ مَوْلاَنَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ{286}**" (سورة البقرة، آية 286).

وتنسجم مع قول رسول الله صلى الله عليه وسلم: "**من يحرم الرفق يحرم الخير كله**" (رياض الصالحين، ص362).

6. الاهتمام المتواصل والنشط من قبل المؤسسة لتحقيق أهدافها وأهداف أفرادها، انسجاماً مع قوله تعالى: "**وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ{32}**" (سورة المعارج، آية32).

كما ينسجم مع قول الرسول صلى الله عليه وآله وسلم: "**اللهم إني أعوذ بك من العجز والكسل**" (صحيح الجامع الصغير، ج3، ص407).

7. أن تعتمد المؤسسة التربوية على أسلوب الشورى في اتخاذ القرارات التي لم يرد فيها نص قرآني أو سنة نبوية شريفة، انسجاماً مع قوله تعالى: "**فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللّهِ لِنتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنتَ فَظّاً غَلِيظَ الْقَلْبِ لاَنفَضُّواْ مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللّهِ إِنَّ اللّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ{159}**" (سورة آل عمران، آية159).

وتنسجم مع قول الرسول صلى الله عليه وآله وسلم: "**إذا استشار أحدكم فليشر عليه**" (سنن ابن ماجة، ج2، ص233).

8. حرص المؤسسة التربوية على الموضوعية في التعامل مع أفرادها ومودتهم، امتثالاً لقوله تعالى: "**وَاخْفِضْ جَنَاحَكَ لِمَنِ اتَّبَعَكَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ{215}**" (سورة الشعراء، آية 215).

وقال تعالى: "فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللّهِ لِنتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنتَ فَظّاً غَلِيظَ الْقَلْبِ لاَنفَضُّواْ مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللّهِ إِنَّ اللّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ{159}" (سورة آل عمران، آية159).

قال صلى الله عليه وآله وسلم: "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه" (صحيح الجامع الصغير، ج2، ص144).

وقال أيضاً صلى الله عليه وآله وسلم: "إن الرفق لا يكون في شيء إلا زانه ولا ينزع من شيء إلا شانه" (مسلم، ج8، ص33).

9. يجب على المؤسسة التربوية أن تعمل على تفجير طاقات أفرادها في جميع المجالات التربوية، انسجاماً مع قوله تعالى: "وَأَعِدُّواْ لَهُم مَّا اسْتَطَعْتُم مِّن قُوَّةٍ وَمِن رِّبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهِبُونَ بِهِ عَدْوَّ اللّهِ وَعَدُوَّكُمْ وَآخَرِينَ مِن دُونِهِمْ لاَ تَعْلَمُونَهُمُ اللّهُ يَعْلَمُهُمْ وَمَا تُنفِقُواْ مِن شَيْءٍ فِي سَبِيلِ اللّهِ يُوَفَّ إِلَيْكُمْ وَأَنتُمْ لاَ تُظْلَمُونَ{60}" (سورة الأنفال، آية60).

وقال تعالى: "انظُرْ كَيْفَ فَضَّلْنَا بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ وَلَلآخِرَةُ أَكْبَرُ دَرَجَاتٍ وَأَكْبَرُ تَفْضِيلاً{21}" (سورة الإسراء، آية21).

10. حرص المؤسسة التربوية على أن تكون النموذج الأمثل في تطبيق المبادئ التربوية الإسلامية، انسجاماً مع قوله تعالى: "يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ{2}" (سورة الصف، آية2).

قال صلى الله عليه وآله وسلم: "... **فيقولون يا فلان ما شأنك أليس كنت تأمرنا بالمعروف وتنهانا عن المنكر قال: كنت آمركم بالمعروف ولا آتيه وأنهاكم عن المنكر وآتيه**" (البخاري، ج3، ص15).

11. تسعى المؤسسة التربوية إلى الحفاظ على سمعتها العلمية والتربوية وإمكاناتها المادية، انسجاماً مع قوله تعالى: "**وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِن كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ{77}**" (سورة القصص، آية77).

وقال تعالى: "**وَلاَ تُفْسِدُواْ فِي الأَرْضِ بَعْدَ إِصْلاَحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفاً وَطَمَعاً إِنَّ رَحْمَتَ اللّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ{56}**" (سورة الأعراف، آية56).

رابعاً: أخلاقيات التعليم التي يجب على المعلم أن يتحلى بها في ضوء المدرسة الإسلامية في المجتمع الإسلامي:

1. على المعلم أن يعلم مادته قاصداً بها وجه الله تعالى أولاً، انسجاماً مع قوله تعالى: "**قُلْ إِنَّ صَلاَتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ{162}**" (سورة الأنعام، آية162).

قال صلى الله عليه وآله وسلم: "**إن الله لا يقبل من العمل إلا ما كان خالصاً وابتغي به وجهه**"(صحيح الجامع الصغير، ج2، ص138).

2. على المعلم أن يكون قدوة للمتعلمين وأن يقترن قوله بعمله، انسجاماً مع قوله تعالى: "**يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ{2} كَبُرَ مَقْتاً عِندَ اللَّهِ أَن تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ{3}**" (سورة الصف، الآيتان، 2-3).

3. على المعلم الالتزام بآداب الحديث في جميع الظروف والمناسبات، وهذا يتفق مع قوله تعالى: "**قَدْ أَفْلَحَ الْمُؤْمِنُونَ{1} الَّذِينَ هُمْ فِي صَلَاتِهِمْ خَاشِعُونَ{2} وَالَّذِينَ هُمْ عَنِ اللَّغْوِ مُعْرِضُونَ{3}**" (سورة المؤمنون، الآيات 1-3).

قال صلى الله عليه وآله وسلم: "**إن من موجبات المغفرة بذل السلام وحسن الكلام**" (صحيح الجامع الصغير، ج2، ص250).

4. أن يعطي المعلم مادته داخل الصف بأمانة وإخلاص، وهذا يتفق مع قوله تعالى: "**وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ{32}**" (سورة المعارج، الآية 32).

قال صلى الله عليه وآله وسلم: "**آية المنافق ثلاث: إذا حدّث كذب وإذا أؤتمن خان وإذا وعد أخلف**" (البخاري، ص5، ج4).

5. على المسلم أن يستمر في طلب العلم والاطلاع على ما هو جديد باستمرار وينقله لطلابه، انسجاماً مع قوله تعالى: "**فَتَعَالَى اللَّهُ الْمَلِكُ الْحَقُّ وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِن قَبْلِ أَن يُقْضَى إِلَيْكَ وَحْيُهُ وَقُل رَّبِّ زِدْنِي عِلْماً{114}**" (سورة طه، آية 114).

قال صلى الله عليه وآله وسلم: "**من خرج في طلب العلم فهو في سبيل الله حتى يرجع**" (رياض الصالحين، ص256).

6. على المعلم تحري العدل والأمانة في تعامله مع جميع الأفراد، انسجاماً مع قوله تعالى: "**لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ وَأَنزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنَافِعُ لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَن يَنصُرُهُ وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ{25}**" (سورة الحديد، آية 25).

قال صلى الله عليه وآله وسلم: "**إن المقسطين عند الله على منابر من نور يمين الرحمن عز وجل وكلتا يديه يمين الذين يعدلون في حكمهم وأهليهم وما ولوا**" (مسلم، ج3، ص7).

7. على المعلم أن يظهر صفة التواضع أثناء عملية التعليم داخل الصف، وهذا ينسجم مع قوله تعالى: "**وَاخْفِضْ جَنَاحَكَ لِمَنِ اتَّبَعَكَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ{215}**" (سورة الشعراء، آية215).

وقال صلى الله عليه وآله وسلم: "**إن الله أوحى إلي أن تواضعوا حتى لا يبغي أحد على أحد، ولا يفخر أحد على أحدا**" (أبي داود، ج3، ص925).

8. على المعلم أن يتحلى بالرقة واللين وسعة الصدر في التعامل مع الآخرين، انسجاماً مع قوله تعالى: "**فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللّهِ لِنتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنتَ فَظّاً غَلِيظَ الْقَلْبِ لاَنفَضُّواْ مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللّهِ إِنَّ اللّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ{159}**" (سورة آل عمران، آية 159).

قال صلى الله عليه وآله وسلم: "**إن الله يحب سمح البيع سمح الشراء، سمح القضاء**" (صحيح الجامع الصغير، ج2، ص146).

9. على المعلم أن يسمح للطلبة في إبداء وجهات نظرهم والدفاع عنها بالحجة والبرهان العقلي بحرية كاملة، انسجاماً مع قوله تعالى: "**وَلَوْ شَاء رَبُّكَ لآمَنَ مَن فِي الأَرْضِ كُلُّهُمْ جَمِيعاً أَفَأَنتَ تُكْرِهُ النَّاسَ حَتَّى يَكُونُواْ مُؤْمِنِينَ{99}**" (سورة يونس، آية 99).

10. على المعلم التزام الموعظة الحسنة والجدال بالتي هي أحسن والابتعاد عن المشادة الكلامية أثناء عملية التعليم، امتثالاً لقوله تعالى: "**ادْعُ إِلِى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ**

وَجَادِلْهُم بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَن ضَلَّ عَن سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ{125}" (سورة النحل، آية 125).

وقال صلى الله عليه وآله وسلم: "**إن الله لم يبعثني معنتاً ولا متعنتاً ولكن بعثني معلماً ميسراً**" (صحيح الجامع الصغير، ج2، ص125).

11. على المعلم أن يحث الطلبة على قول كلمة الحق في مختلف الظروف والمناسبات بأسلوب القدوة الحسنة، انسجاماً مع قوله تعالى: "**كُنتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللّهِ وَلَوْ آمَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْراً لَّهُم مِّنْهُمُ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ{110}**" (سورة آل عمران، آية 110).

قال صلى الله عليه وآله وسلم: "**لا يمنعن منكم رجلاً مخافة الناس، أن يتكلم بالحق إذا رآه أو علمه**" (المسند الجامع، ج6، ص448).

12. على المعلم أن يتحرى الأمانة والدقة في نقل الحقائق والأفكار من العلماء إلى الطلاب، وقال تعالى: "**يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُواْ لاَ تَخُونُواْ اللّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُواْ أَمَانَاتِكُمْ وَأَنتُمْ تَعْلَمُونَ{27}**" (سورة الأنفال، آية 27).

وقال صلى الله عليه وآله وسلم: "**إذا ضيّعت الأمانة فانتظر الساعة قال: كيف إضاعتها يا رسول الله؟ قال: إذا أسند الأمر إلى غير أهله فانتظر الساعة**" (البخاري، ج8، ص 129).

13. على المعلم أن يختار الألفاظ والكلمات السليمة والرقيقة عند مخاطبة الآخرين، انسجاماً مع قوله تعالى: "**لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيراً{21}**" (سورة الأحزاب، آية 21).

قال صلى الله عليه وآله وسلم: "**إن من موجبات المغفرة بذل السلام وحسن الكلام**" (صحيح الجامع الصغير، ج6، ص250).

14. على المعلم أن يفهم حالات الطلبة الاجتماعية ومستوى نموهم الجسمي والعقلي والانفعالي وتوجيههم في ضوء تلك، انسجاماً مع قوله تعالى: "**لاَ يُكَلِّفُ اللّهُ نَفْساً إِلاَّ وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لاَ تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلاَ تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِصْراً كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلاَ تُحَمِّلْنَا مَا لاَ طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاغْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنتَ مَوْلاَنَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ{286}**" (سورة البقرة، آية 286).

15. على المعلم أن يكون متزناً ضابطاً لنفسه عند وقوع تجاوزات من قبل الطلبة، انسجاماً مع قوله تعالى: "**يَا بُنَيَّ أَقِمِ الصَّلَاةَ وَأْمُرْ بِالْمَعْرُوفِ وَانْهَ عَنِ الْمُنكَرِ وَاصْبِرْ عَلَى مَا أَصَابَكَ إِنَّ ذَلِكَ مِنْ عَزْمِ الْأُمُورِ{17}**" (سورة لقمان، آية 17).

وقال تعالى: "**خُذِ الْعَفْوَ وَأْمُرْ بِالْعُرْفِ وَأَعْرِضْ عَنِ الْجَاهِلِينَ{199}**" (سورة الأعراف، آية 199).

وقال صلى الله عليه وآله وسلم: "**لا يقضي القاضي بين اثنين وهو غضبان**" (صحيح الجامع الصغير، ج6، ص144).

16. على المعلم أن يحرص على تقوية العلاقات بين الطلبة من خلال النشاطات الجماعية، انسجاماً مع قوله تعالى: "**وَاعْتَصِمُواْ بِحَبْلِ اللّهِ جَمِيعاً وَلاَ تَفَرَّقُواْ وَاذْكُرُواْ نِعْمَتَ اللّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنتُمْ أَعْدَاء فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُم بِنِعْمَتِهِ إِخْوَاناً وَكُنتُمْ عَلَىَ شَفَا حُفْرَةٍ مِّنَ النَّارِ فَأَنقَذَكُم مِّنْهَا كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ{103}**" (سورة آل عمران، آية 103).

قال صلى الله عليه وآله وسلم: "**يد الله مع الجماعة**" (صحيح الجامع الصغير، ج6، ص336).

خامسا: الأخلاقيات التييجب أن يتحلى بها المتعلم في ضوء المدرسة الاسلامية في المؤسسات التربوية في المجتمع الاسلامي

1. على المتعلم أن يحافظ على سمعة مؤسسته المعنوية و إمكاناتها المادية .انسجامً مع قوله تعالى: "**وَإِذِ اسْتَسْقَى مُوسَى لِقَوْمِهِ فَقُلْنَا اضْرِب بِّعَصَاكَ الْحَجَرَ فَانفَجَرَتْ مِنْهُ اثْنَتَا عَشْرَةَ عَيْناً قَدْ عَلِمَ كُلُّ أُنَاسٍ مَّشْرَبَهُمْ كُلُواْ وَاشْرَبُواْ مِن رِّزْقِ اللَّهِ وَلاَ تَعْثَوْاْ فِي الأَرْضِ مُفْسِدِينَ{60}**" (سورة البقرة،آية60).

وقوله تعالى: "**وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءهُمْ وَلَا تَعْثَوْا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ{183}**" (سورة الشعراء،آية183)

2- على المتعلم تقديم النصح والإشاد للزملاء عند ظهور بعض الأخطاء في سلوكاتهم. انسجاماً مع قوله تعالى: "**وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاء بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ**

وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلاَةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَـاةَ وَيُطِيعُـونَ اللّــهَ وَرَسُـولَهُ أُوْلَـئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللّهُ إِنَّ اللّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ{71}" (سورة التوبة،آية71)

وقول رسول الله صلى الله عليه وآله وسلم: "**الذين النصيحة قلنا لمن، قال : لله ولكتابـه ولرسوله ولأئمة المسلمين و عامتهم**" (مسلم،ج1،ص37)

3- على المتعلم احترام العمل الجماعي وتقدم المشاركة الفاعلة باستمرار حسب قدراته في شتى مسائل العمل الجماعي داخل مؤسسته. امتثالاً لقوله تعالى: "**يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُـواْ لاَ تُحِلُّـواْ شَعَآئِرَ اللّهِ وَلاَ الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلاَ الْهَدْيَ وَلاَ الْقَلآئِدَ وَلا آمِّينَ الْبَيْتَ الْحَرَامَ يَبْتَغُونَ فَضْلاً مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَاناً وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُواْ وَلاَ يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَآنُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُواْ وَتَعَاوَنُواْ عَلَى الْبرِّ وَالتَّقْوَى وَلاَ تَعَاوَنُواْ عَلَى الإِثْـمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُواْ اللّهَ إِنَّ اللّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ{2}**" (سورة المائدة، آية2)

وقال صلى الله عليه وآله وسلم: "**المؤمن للمؤمن كالبنيان المرصوص يشد بعضه بعضاً**" (صحيح الجامع الصغير، ج6، ص446)

4- على المتعلم الاستمرار في البحث و التقصي بصورة دقيقة للوصول إلى أقـصى درجـات الانتاج الانتاج العلمي. انسجاماً مع قوله تعالى: "**فَتَعَالَى اللَّهُ الْمَلِكُ الْحَقُّ وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِن قَبْلِ أَن يُقْضَى إِلَيْكَ وَحْيُهُ وَقُل رَّبِّ زِدْنِي عِلْماً{114}**" (سورة طه، آية 144)

قال صلى الله عليه وآيه وسلم : "**الحكمة ضالة المؤمن, فحيث وجدها فهو أحـق بــه**" (الترمذي،ج3،ص139)

5- على المتلعم أن يطهر نفسه من جميع ما يشوبها من صغائر الأمور ورذائلها. انسجاماً مع قوله تعالى : "**يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَنَاجَيْتُمْ فَلَا تَتَنَاجَوْا بِالْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَمَعْصِيَتِ الرَّسُولِ وَتَنَاجَوْا بِالْبِرِّ وَالتَّقْوَى وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي إِلَيْهِ تُحْشَرُونَ{9}**" (سورة المجادلة، آية 9).

قول الرسول صلى الله عليه وآله وسلم: "**اللهم إني أسألك الهُدى و التقى والعفاف والغنى**" (مسلم،ج8،ص81).

6- على المتعلم أن لا يغتاب معلمه وأن يذكره دائماً بالخير. انسجاماً مع قوله تعالى: "**يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اجْتَنِبُوا كَثِيراً مِّنَ الظَّنِّ إِنَّ بَعْضَ الظَّنِّ إِثْمٌ وَلَا تَجَسَّسُوا وَلَا يَغْتَب بَّعْضُكُم بَعْضاً أَيُحِبُّ أَحَدُكُمْ أَن يَأْكُلَ لَحْمَ أَخِيهِ مَيْتاً فَكَرِهْتُمُوهُ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ تَوَّابٌ رَّحِيمٌ{12}**" (سورة الحجرات،آية12)

قال صلى الله عليه وآله وسلم: "**إن من أربى الربا الاستطالة في عرض المسلم بغير حق**" (أبي داود،ج3،ص923)

7- على المتعلم أن يتعلم العلم ويعمل به . أسجاماً مع قوله تعالى: "**يا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ{2} كَبُرَ مَقْتاً عِندَ اللَّهِ أَن تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ{3}**" (سورة الصف، الآيتان,2-3)

الأخلاق عند المسلمين:

يهدف الإسلام إلى إقامة مجتمع تسود فيه الأخلاق ويدل عليه لفظ الحصر الوارد في حديث النبي عليه الصلاة والسلام الذي أخرجه أحمد عن أبي هريرة أن النبي صلى الله عليه وسلم قال: "**إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق**" (البخاري، بدون تاريخ).

ويطلق الخلق في الإسلام ويراد به الدين, قال ابن عباس رضي الله عنه في قول الله تعالى – عز وجل– عن نبيه– عليه الصلاة والسلام– "**وإنك لعلى خلقٍ عظيم**" (سورة القلم, الآية: 4), قال: على دين عظيم وهو الإسلام (ابن كثير, 1388هـ), وتصف عائشة رضي الله عنها خلق النبي عليه الصلاة والسلام بقولها: "**كان خلقهُ القرآن**" (البخاري، بدون تاريخ).

ويطلق الخلق ويراد به ما يكون في المعاملات بين الناس فعن أبي هريرة – رضي الله عنه– قال: سئل رسول الله – صلى الله عليه وسلم– عن اكثر ما يدخل الناس الجنة, فقال: "**تقوى الله وحسن الخلق**" (الترمذي، بدون تاريخ).

قال الطيبي: قوله "تقوى الله" إشارة إلى حسن المعاملة مع الخالق, بأن يأتي جميع ما أمره به, وينتهي عما نهى عنه, "وحسن الخلق" إشارة إلى حسن المعاملة مع الخلق (ابن تيمية, بدون تاريخ).

والأخلاق الإسلامية أصيلة في مصدرها, لأن مصدرها الوحيد القرآن والسنة, ولا يجوز أن يقال بحال من الأحوال أن للأخلاق الإسلامية مصدراً آخر أو مصادر أخرى مثل الفلسفات الشرقية اليونانية, ولا يصح مطلقاً أن يقال أنها مرت بثلاث مراحل هي: مرحلة السذاجة, ومرحلة النضج, ثم مرحلة الاكتمال, فالأخلاق الإسلامية ولدت كاملة في القرآن الكريم وطبقت كاملة في سنة الرسول عليه الصلاة والسلام (الشرقاوي, 1990).

وتعد الأخلاق الإسلامية من أسمى النظم الأخلاقية لهداية الإنسان وتهذيب خلقه, وتحقيق كماله, بما تضمنته من القيم والفضائل والمكارم التي يتعين أن يتحلى بها (الخليشة, 1991).

والأصل في التربية الأخلاقية في الإسلام إشاعة الصلاح والإصلاح، أو ما يسمى إشاعة البر والتقوى ومحاربة الفتنة والفساد في الأرض، والتركيز على هذين الهدفين في عشرات المواضع في القرآن الكريم وفي مئات التوجيهات والتطبيقات النبوية قال تعالى: "وتعاونوا على البر والتقوى ولا تعاونوا على الإثم والعدوان" (سورة المائدة، آية 2)، وقد اتخذت الحضارة الإسلامية المبدأ الأخلاقي فيها موقعاً أعلى من الذوق الجمالي في سلم القيم، ولذلك احتل المبدأ الأخلاقي المركز الأول في التوجيه والتشكيل والقصة (الكيلاني، 1988).

المهن وعلاقتها بالأخلاق:

يتميز كل تخصص بأخلاق تتفق وطبيعته، وهي وإن كانت مستمدة من عموم الأخلاق الإنسانية فإنها تتسم بخصائص تعبر عن طبيعة هذا التخصص وما يتجه إليه العمل بشأنها، ومن هنا فإنه يمكن إفراد "أخلاق للمهنة"، والحاجة داعية للتعريف بأخلاق كل مهنة باسمها نظراً للتطور البشري المعاصر في ظل الثورة المعلوماتية (هلالي، 2006).

والمهنة أعمال تجمع أشخاصاً حول أهداف مشتركة يتطلب تحقيقها مهام ونماذج سلوكية منهجية. (مرعي، 1986).

ويذكر إسماعيل (2000) أن المهنة هي: أعمال تجمع أشخاصاً حول أهداف مشتركة يحاولون لتحقيقها أن يسيروا وفق نماذج سلوكية منهجية.

ويفرق ناصر (2006) بين الحرفة والمهنة فالحرفة يمكن اكتسابها عن طريق الممارسة دون الالتحاق بمؤسسة تعليمية عالية ويوجز خصائص الأعمال التي يمكن وصفها "بالمهنة" في ثلاث نقاط:

الأولى: وجود نظام عام للمعرفة النظرية لهذه الأعمال يعتبر مصدراً رئيساً لاكتساب المهارة فيها.

والثانية: تقبل المجتمع بأفراده ومنظماته لسلطة أو لنفوذ أو لخبرة أعضاء هذه المهنة والاعتراف بمهاراتهم.

والثالثة: ووجود قواعد غير رسمية تهدف إلى إكساب أعضاء المهنة الاحترام في المجتمع وتحميهم من ادعاء من لا يملكون المهارة الرسمية المطلوبة في الانضمام إلى المهنة.

ويضيف أن المهنة كعمل تتطلب من العاملين فيها سلوكاً لابد أن يكون موافقاً للقواعد الأخلاقية المتفق عليها في المهنة، وعليه يمكن تحديد المقصود بالأخلاقيات المهنية أنها: تلك المبادئ والمعايير التي تعتبر أساساً لسلوك أفراد المهنة المحددة والتي يتعلق أفراد المهنة بالالتزام بها، وهو ما ذكره بدوي (1978) وعرفها مرعي (1985) "بالقواعد والقوانين والقيم التي تتصل بمهنة معينة وتحدد حقوقها وواجباتها التي يتعارف عليها أفراد مجتمع ما.

ويتفق عبد الحميد (1985) في تعريف أخلاقيات المهنة في نقطتين الأولى أنها مبادئ ومعايير والثانية أنها أساساً لسلوك أفراد المهنة المحددة.

ولمهنة التعليم منزلة رفيعة في الكتاب والسنة لقوله تعالى: "يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ " (سورة المجادلة: الآية 11).

وقوله عليه الصلاة والسلام (إذا مات ابن آدم انقطع عمله إلا من ثلاث.. وعلم ينتفع به) (سنن النسائي، بدون تاريخ).

وذكر الخليل (2002) كما ورد في حجو (1997) أن للمعلم قيمة عليا في تراثنا الإسلامي، ومهنته من أهم المهن، تحوطها كل المجتمعات بالإجلال والاحترام وانطلاقاً من الدور الفاعل الذي يقوم به المعلم في أي نظام تربوي وإيماناً بفاعلية التأثير الذي يحدثه المعلم المؤهل على نوعية التعليم ومستواه فإن الدول على اختلاف فلسفاتها وأهدافها ونظمها الاجتماعية والاقتصادية، تولي مهنة التعليم والارتقاء بالمعلم كل اهتماماتها وعنايتها، ذلك أن وجود المعلم الكفء يزيد من فاعلية النظام التربوي.

ويشير العيده (1997) إلى أن مهنة التعليم تواجه أزمة حقيقية في معظم البلدان المتقدمة والنامية، وقد ساهمت العوامل السياسية والاجتماعية مساهمة كبيرة في ذلك ولا سبيل إلى الخروج من هذه الحلقة المفرغة إلا بنفض غبار الماضي عن مهنة التعليم حتى نواجه مطالب العصر وتحدياته وتصبح "مهنة" بالمعنى المتعارف عليه اليوم ومن هنا فقد اصبح تمهين التعليم ضرورة عصرية.

مصادر أخلاقيات مهنة التعليم:

تجمع معظم الدراسات على أن مصادر المهن كافة تقوم على مجموعة من الأسس تتفق في المحتوى وتختلف في طريقة العرض وهذه المصادر هي:

أولاً: المصدر الديني:

ويتميز هذا المصدر في الشريعة الإسلامية أنه ضابط لما عداه من المصادر ويعتبر مظلَّة تدخل تحتها جميع المصادر الأخرى وتحتكم إليه لتميز الشريعة الإسلامية عن غيرها بمميزات عديدة أوردها عوده (بدون تاريخ) واعتبرها ميزات جوهرية وهي:

الميزة الأولى ــ الكمال: أي إن الشريعة الإسلامية استكملت كل ما تحتاجه الشريعة الكاملة من قواعد ومبادئ ونظريات تكفل سد حاجات الجماعة في الحاضر القريب والمستقبل البعيد.

الميزة الثانية ــ السمو: أي إنّ قواعدها ومبادءها أسمى دائماً من مستوى الجماعة وأن فيها من المبادئ والنظريات ما يحفظ لها هذا المستوى السامي مهما ارتفع مستوى الجماعة.

الميزة الثالثة ــ الدوام: أي الثبات والاستقرار فنصوصها لا تقبل التعديل والتبديل مهما مرت الأعوام وطالت الأزمان وهي مع ذلك تظل حافظة لصلاحيتها في كل زمان ومكان.

والقواعد الأخلاقية تكون عديمة القيمة وعاجزة إذا فقدت ميزة الإلتزام وفي المجتمع الإسلامي تحمل الأخلاق ميزة الإلتزام (السمحراني، 1988).

ويفوق أثر البعد الأخلاقي أثر البعد القانوني الرسمي الذي يحكم النظام أو على الأقل يوازيه ويعزى ذلك إلى علاقة البعد الأخلاقي بقناعات الإنسان ومسلماته، فالإنسان بطبعه معرض لهوى النفس ووساوسها، فالنفس الإنسانية أمارة بالسوء لو تركت على هواها، والإنسان المثالي والكامل غير موجود في عالم الأرض، فكل ابن آدم خطاء وخير الخطائين التوابون، لكن

يبقى من أهم مدخلات التوبة تبلور منظومة أخلاقية تمكن الفرد من السيطرة على هواه ووسوساته ونزواته وتحيزاته وبالتالي الحد من تسارعية انحداره بل قد تحجم من هذا الانحدار وتلجمه أحياناً (الطويل، 2006).

وذكر الخليشة (1991) مميزات للأخلاق في الإسلام ومنها اعتمادها على دعامه أساسية وهي الإيمان بالله واقناعها العقل والوجدان والعاطفة فمبادؤها لسيت مبادئ عقلية مجردة، فالفكرة المجردة لا تؤثر في السلوك فلا يكفي أن يدرك الإنسان معنى الصدق، بل لابد من انفعال النفس بذلك انفعالاً يؤدي إلى حبه والتعلق الشديد به، وتراعي الأخلاق الإسلامية الطبيعة البشرية وما فيها من ميول ودوافع وغرائز، ولم تطلب من الإنسان ما ليس في وسعه وشملت الأخلاق الإسلامية شتى مجالات الحياة. وحصر المزروعي (2003) جهود بعض الباحثين ممّن قاموا بتحديدٍ للأخلاقيات الإسلامية ذات الصلة بالإدارة (Tayeb, 1997; Atari, 2000; Shaikh, 1988; Ali, 1989; Bajunid, 1996) وذكر منها أكثر من ثلاثةٍ وخمسين خلقاً منها: المحاسبة والمساءلة، والعدل، والإلتزام، والتسامح وغيرها.

ثانياً: تشريعات تنظيم سلوك العاملين:

والمقصود بالتشريعات دستور الدولة وكافة القوانين المنبثقة عنه، ونظام الخدمة المدنية، والأنظمة واللوائح الأخرى على مختلف أنواعها، التي تحتوي على أخلاق كثيرة من حيث الانضباط بالوقت واحترامه، وقواعد الجدارة واتباع الإجراءات القانونية... وغيرها (غوشه، 1983خ).

وقد أخذت المملكة العربية السعودية بأسلوب تعدد الأنظمة واللوائح التي تنظم شؤون الوظائف والموظفين، في حين لجأت دول أخرى إلى أسلوب النظام الواحد، فإلى جانب نظام الخدمة المدنية يوجد عدد من الأنظمة واللوائح الوظيفية الخاصة التي تحكم أوضاع بعض فئات

الموظفين والعاملين في قطاع الخدمة المدنية مثل: نظام القضاء وكادر هيئة التدريس بالجامعات ولائحة الوظائف التعليمية، وسبب ذلك أن تعدد الأنظمة واللوائح يراعي إختلاف طبيعة العمل وحجم المسؤولية بين مختلف الوظائف. ونصت الأنظمة على واجبات الموظف فمنها واجبات إيجابية كمباشرة مهام الوظيفة بنفسه والدقة والأمانة وتنفيذه للأوامر والقرارات الصادرة والمحافظة على أوقات الدوام الرسمي والتفرغ للعمل الوظيفي وعدم جواز اشتغاله بالتجارة ومنها واجبات سلبية كعدم استغلال نفوذ الوظيفة وقبول الهدايا وإفشاء الأسرار الوظيفية (السنيدي، 2000).

وفيما يخص التربية والتعليم صدر ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وتم اعتماده وفق توجيه سامي كريم برقم 216/م ب في 1427/1/8هـ ـ 2006م ـ ويستند على العقيدة الإسلامية المقررة في القرآن الكريم والسنة المطهرة ويشمل ما يتعين على كل معلم مراعاته في أدائه لرسالته وقيامه بعمله قِبَل أبنائه الطلاب وزملائه في الميدان التربوي، وقِبَل الوطن بوجه عام، والأمة التي ينتمي إليها بوجه أعم والإنسانية جمعاء ويشمل ثمان مواد تتعلق بتعريف المصطلحاتِ الواردة في الميثاقِ ورسالةِ التعليم والمعلمِ وأدائه المهني والمعلم وطلابه ومجتمعه والأسرة والمجتمع المدرسي (وزارة التربية والتعليم السعودية، 2006).

ثالثاً: القيم الاجتماعية:

يعتبر المجتمع الذي يعيش فيه الفرد ويتفاعل معه في علاقات متشابكة ومتداخلة مصدراً مهماً من المصادر التي تؤثر في الأخلاقيات المهنية للأفراد الذين يتعاملون ويتعايشون في هذا المجتمع (ناصر، 2006).

ويتمتع الإنسان بأقصى مرونة في تقييم الأشياء والأفكار التي يتعامل معها في حياته اليومية، وتتأثر عملية التقييم هذه بما يتعرض له الفرد ويعايشه في بيئته وما تشتمل عليه

مؤسساته، وكذلك بخبراته التي عاشها، بحيث يطور الإنسان في النهاية نظاماً معقداً لتقييم الأمور ييسر له الحياة في محيطه، ويساعده في عمل قراراته وتنظيم أفكاره والأشياء من حوله (الطويل، 2001).

والإداري كأحد أفراد المجتمع يتأثر بالقيم الاجتماعية، والتي تنتقل إلى المنظمات عن طريق العاملين فيها، وما الإدارة إلا سلسلة من الانعكاسات للقيم والعادات والتقاليد السائدة في تلك المجتمع نفسه (غوشه، 1983).

رابعاً: الأدب التربوي:

تُعد كتابات التربويين والعلماء وغيرهم في أخلاقيات المهنة أحد مصادر الأخلاق. فذكر الطويل (2001) ما توصلت إليه الجمعية الأمريكية لمدير المدرسة من سياسات تحكم السلوك الأخلاقي الذي يفترض أن يلتزم به، وعدد سبع أخلاقيات تتعلق بشرف المهنة واحترام القوانين والاهتمام بالنمو المهني واحترام ثقة أولياء الأمور والتسامي بسلوكه عن المكاسب الشخصية من وراء مركزه الوظيفي وتوفير الفرص المعلوماتية الدقيقة لأولياء أمور الطلبة.

وكتب أبو مغلي وآخرون (1997) عن الأخلاقيات التي يجب توافرها في الأستاذ الجامعي وعدد منها أن يكون الاستاذ الجامعي ديمقراطياً عادلاً مع طلبته وغيرها.

ومن خلال الاطلاع على عدد من الدراسات والمواثيق التي تتحدث عن أخلاقيات المهنة في المجال التربوي [القواعد الأخلاقية لمهنة التربية والتعليم في الأردن لعام 1972 (رضوان، 1992) وميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في السعودية 2006 (وزارة التربية والتعليم السعودية، 2006) وميثاق المعلم العربي 1968 (مكتب التربية العربي لدول الخليج، 1998)، والصفات التي يجب أن يتحلى بها مدير المدرسة (العمايرة، 1999)، والصفات الأخلاقية الواجب توافرها في مدير المدرسة في تعاملاته (البدري، 2001)، بعض الأخاقيات المهنية المقدمة للمشرفين

التربويين (ماركس، ستوبس وكينج، بدون تاريخ)، وبعض الصفات الشخصية للمعلم الجيد (لبن، 1986).

مديرو المدارس وسائط لإدارة مؤسسات أخلاقية:

أبرز الطويل (2006) دور مدير المدرسة كقائد أخلاقي وبين أن المدارس في جوهرها مؤسسات أخلاقية صممت لتعزيز معايير مجتمعيه ومهنية، ومديرو المدارس وسائط إدارية وأخلاقية، والمدارس معنية ومكرسة بشكل رئيس لتربية التلاميذ، والبعد الأخلاقي حساس وحرج لسلوك القائد نظراً لحساسية سلوكه بالنسبة لفئة متتلمذه ما زالت تعيش مرحلة بناء ذاتها.

والقائد التربوي الفاعل لا يحرص فقط على أخلاقية بعد السلوك لديه ولكنه يجعل من مؤسسته مؤسسة أخلاقية، ويعزز في العاملين وعياً ويقظة أخلاقية تطور فيهم نوعاً من المعيار الأخلاقي لضبط أدائهم، أن الحاجة لتربية العاملين في مؤسسات اليوم على الأخلاق والفضيلة تأتي قبل تعلم مهارات الأداء والتعامل لأن الإنسان مخلوق معني بفطرته بمصالحه الشخصية إلا أنه قادر في الوقت نفسه على ممارسة سلوكيات الأخلاق، إن تغيب أو تهميش الالتزام بمنظومة القيم الأخلاقية في النظم سيؤدي إلى ضعف وتذبذب في بعد التزام العاملين لأن أثر البعد الأخلاقي في النظام يفوق أثر البعد القانوني أو يوازيه على الأقل.

وهذا يتطلب من النظم التربوية ومن العاملين فيها تفعيل خمسة عناصر وهي:

مداومة تبصر المنظومات القيمية والأخلاقية وتقييمها وتعميقها والحرص على ديمومة إثرائها وتنقيتها ممّا يشوبها، لأن الكثير من القضايا التي تواجه الإداريين اليوم هي في حقيقتها ليست ذات طبيعة تقنية بالضرورة وإنما تنبع من قضايا يتم فيها تحدي النظم القيمية، والاشتغال بالجوانب والأبعاد التقنية على حساب الجوانب والأبعاد القيمية والأخلاقية للإدارة يعدُ سبباً لكثير من المعضلات. فالقيادة الفاعلة هي مزاوجة بالضرورة واندماج بين بعدي البراعة والحذق

المعرفي والتقني من جهة والالتزام بالمنظومة القيمية من جهة أخرى. إن مشكلات اليوم وقضاياه لم يعد من الميسور حلها عبر تطبيق السبل والتقنيات الإدارية فقط بما فيها النظام التربوي، فهناك بعد آخر متعلق بالمنظومة القيمية الإيمانية وأخلاقياتها.

وقد أكد عطاري (2000) على اهتزاز ثقة الجمهور بأداء العاملين في معظم الميادين المهنية لتقصيرهم في أداء المسؤوليات واستغلالهم للصلاحيات مما نتج عنه المطالبة بمحاسبتهم وزيادة مراقبتهم ومتابعة أعمالهم وتقييم أدائهم على يد هيئات عامة مسؤولة.

العوامل المؤثرة على الأخلاق المهنية للإدارة:

تعتبر الأخلاق قاسماً بين مختلف المهن، فلا تخلو مهنة من الضوابط الأخلاقية التي تحكم تصرفات أفرادها أخلاقياً لأن الأخلاق تتأثر بالإطار الفكري والمستوى الحضاري الذي تعيشه الأمه (ناصر، 2006).

والإدارة تعمل في وسط اجتماعي وتتأثر أخلاقياتها المهنية بالعوامل السياسية والاقتصادية والحضارية للدولة التي تعمل بها، والموظف هو في نفس الوقت المواطن الذي يعيش في بيئة الإدارة وينقل إليها القيم والعادات السائدة في مجتمعه (غوشه، 1984).

ومن أبرز العوامل المؤثرة على الأخلاق المهنية للإدارة ما يلي:

1. البيئة الاجتماعية:

البيئة الاجتماعية بيئة تجمع بين المنزل والحي ومكان العمل والمجتمع الذي يعيش فيه الفرد، وما يسودها من تقاليد وعادات ومعتقدات وأحوال اقتصادية واجتماعية وسياسية تساهم مساهمة كبيرة في تشكيل سلوك الفرد، إذ تنمو الممارسات السلوكية وتتطور لديه بتطور مراحل النمو التي يمر بها، من واقع ما يعايشه في البيئة (ياغي، 1995).

والتضامن بين بني البشر اليوم يعاني من حالة مرضية في تفسيرات بعض الناس الضيقة وعدم رؤيتهم أهمية تجسيد الموازنة الصعبة أحياناً للعلاقة المهمة بين المصلحة العامة والمصلحة الخاصة، إذ يلاحظ تغليب المصالح الذاتية وبعد "الأنا" على المصلحة العامة والخير العام وبعد "النحن"، والأنانية الضيقة تشكل عنصر هدم لسلامة الحياة الاجتماعية بين بني البشر وهدماً لمفاهيم التشاركية في إعمار هذه الأرض (الطويل، 2006).

2. البيئة الاقتصادية:

تشير العديد من الدراسات إلى وجود ارتباط وثيق وقوي بين المستوى الاقتصادي للعاملين وبين درجة التزامهم بالمعايير الاخلاقية فكلما تدنى المستوى الاقتصادي للعامل تدنى معه درجة الالتزام بالمعاير الاخلاقية فالعلاقة طردية. وهذا ما أشار إليه إبراهيم (2001) من أن هناك علاقة بين تدني الرواتب الشهرية للموظفين وكثير من مظاهر الفساد الإداري.

ويعزو الهيثي (2001) قبول الموظفين للرشوه إلى إنخفاض أجور الموظفين. ويرى الباحث أن الأجور ليست سبباً مباشراً في إنتشار الفساد الإداري وإنما قد يعود السبب التربية بما تشمله من قصور في المؤسسات التربوية المختلفة التي تعنى بزراعة الوازع الديني ونبذ مفاهيم الاستهلاك الجائر، إن إرجاع انتشار الفساد الإداري إلى تدني الأجور سيضع الدول النامية وخاصة تلك الدول التي تعاني من ندرة الموارد في مشكله ليس لها حل ويضع من الغطاء على أسباب لها الأثر الأكبر عبر التاريخ في تقويم سلوك العاملين.

3- البيئة السياسية:

تعد عمليات التقويم والمتابعة والمراقبة بمختلف مستوياتها في نظام أي دولة عاملاً مهماً في ضبط سلوك العاملين والحد من الانحرافات السلوكية الادارية. والربط بين مفهومي التقييم والمساءلة "Accountability " and " Evaluation " ، فالعلاقة بينهما أمراً ضرورياً بسبب

دور النظم التربوية في تنامي دور النظم التربوية في المجتمعات البشرية، ولتضخم وتزايد البعد الاستثماري للنظام التربوي وتزايد هوة الثقه بين المواطنين وبين العاملين في النظم التربويه فمخرجات النظم التربويه وما يثار حولها هي من الأسباب الكامنة خلف المطالبة المتنامية لممارسة مساءلة تربوية (الطويل، 2001).

إن غياب الرقابة، وضعف الجهاز القضائي، وفساد السياسين وافتقار الدولة لمعايير الحساب، كلها تسهل الانحراف في سلوك العاملين وتزيد الخرق للقوانين وتسهل عملية التخلص من العقاب فيستشري الفساد الأخلاقي (زديلف واللوزي، 1993).

ويعتبر إنشاء مجلس الشورى في المملكة العربية السعودية ودوره الحيوي في تقويم أداء الوزارات الحكومية ومناقشة الوزراء في أداء وزاراتهم من خلال التقارير السنوية المرفوعه إليه ومنها وزارة التربية والتعليم رافداً مهماً في توفير أداةٍ تسهم في تحسين الرقابة الإدارية الإيجابية على النظم المختلفة، ويرقب المجتمع السعودي مشروع الملك عبد الله بن عبد العزيز لتطوير التعليم العام "تطوير" والذي رصدت له ميزانية تبلغ أحد عشر مليار ريال سعودي ويستمر لفترة ست سنوات ويهدف إلى النهوض بالعملية التربوية والتعليمية في مراحل التعليم العام في المملكة العربية السعودية خلال الأعوام القادمة.

4- بيئة العمل:

المتغيرات التنظيمية داخل المنظمات متعددة وتؤثر على سلوك العاملين لأن الإنسان لايتأثر فقط بالبعد المعرفي لديه فبيئة الفرد مليئه بالمثيرات.

ونستعرض فيما يلي بعض تلك المتغيرات:

1- ثقافة النظام:

ثقافة النظام تعطي صورة عن الافتراضات والمعايير الهامه التي تقوم عليها قيمه واتجاهاته وأهدافه وهي أيضاً تبين للعاملين إطار مجريات الأمور وسيرها فيه وأهميتها. فلكل نظام تقاليده وممارساته وطرق التأقلم الخاصة به والتي يكون لها أثر على اتجاهات العاملين وسلوكياتهم، فالثقافة تؤثر على تشكيل المؤسسات التي تضمها وكذلك على أدوار هذه المؤسسات وتوقعاتها، إن فعالية النظام التربوي المدرسي فيما يتعلق بتحصيل التلاميذ وتطورهم يتأثر تأثراً له دلالته الإحصائية بنوعية النظام وخصاله ومزايا ثقافته ومناخه العام (الطويل، 2001).

2- الصراع التنظيمي:

لكل نظام إجتماعي بعدان أساسيان هما: البعد الاجتماعي والبعد النفسي، وهذان البعدان متوازيان ومتفاعلان ولكل بعد منهما مكوناته المحدده. ويتلاقى البعدان ليشكلا سلوك كل فرد أو ليؤثر عليه، وقد يكون صراع الدور الموجود في النظم قائماً على البعد الاجتماعي أو قائماً على البعد النفسي أو قائماً على الطبيعة التعاملية بين البعدين الاجتماعي والنفسي.

والصراع حقيقة واقعة في كل النظم. ولكنه ليس بالضروره مصطلحاً سلبياً. فالصراع ذو حدين، والنظام التربوي لا يشذ عن هذه الحقيقة وغالباً ما يزداد في فترات التطوير والتغيير (الطويل، 2001).

ولابد للمديرين من الاهتمام بسبل إدارة الصراعات حتى يكون الصراع أداة تغيير وإبداع بدل أن يكون أداة هدم، ومن المهارات اللازمة التي على المديرين تعلمها، مهارات الإقناع والتفاوض وإقامة التحالفات حول القوائم المشتركه، ذلك أن المدير يجب أن يبحث عن حلول تجعل أطراف الصراع حلفاء (القريوتي، 2000).

وسائل توجيه السلوك الأخلاقي في الإدارة التربوية:

1- العناية باختيار القيادة الادارية التربوية:

تجب العناية بمحور أساسي عند استقطاب إداريي المستقبل وتربيتهم بالتأكد من تمتعهم بمفاهيم أخلاقية صحيّة، وأن تنمى فيهم روح الالتزام بالسلوك الأخلاقي، وقد يرى البعض في الأسلوب الانتقائي ضمانا للأخلاقية الشخصية ويمكن اعتباره وسيلة إثراء وإغناء إذا تمّ في إطار فلسفي وايديولوجي محدد وواضح وإلا شكل عنصر صراع. وأخلاق الإداري والقائد تشكل أساس نجاحه وضمان فاعليته، وصدق الله العظيم عندما وصف رسوله الكريم بقوله "ولو كنت فظاً غليظ القلب لانفضوا من حولك" (آل عمران،159) (الطويل، 2001)

فقد يتقبل العاملون في النظم مستوىً متواضعاً من الحذق التقني / المعرفي من قادتهم واداريهم ولكنهم لن يكونوا في مستوى القبول نفسه إذا لمسوا أو لاحظوا تيهاً أو خللاً في منظومات قادتهم القيمية. إنّ تمتع القادة بحسن أخلاقي محدد وواضح وبمعايير أخلاقية وبضمير اخلاقي يتسم بالعدل والصفاء والنزاهة والخيرية والانفتاح يساهم في حل المعضلات الاخلاقية.

وكلما ارتفعت مكانة الاداري في السلم الهرمي للنظام، ازدادت حساسية مزاياه وخصاله الخلقية أهمية وهذا لا يعني أنّ أخلاقيات مستويات النظام القاعدية أو الاجرائية غير مهمّة، ولكن المقصود هو أن تفشي الفساد والتدهور الأخلاقي في مستويات إدارات النظام العليا، يشكل خطرا كبيرا لما لذلك من مردود سلبي في إفساد النظام وتعفنه بمجمله. فالفساد الاخلاقي في مستوى الإدارة العليا للنظام، يشكل عنصر تحوير وإخلال في مفهوم ولاء العناصر الشابة العاملة فيه بحيث يشدّها في اتجاه الولاء للأشخاص بدل الولاء للنظام وأهدافه هذا إضافة إلى أنّ وجود إدارة عليا ذات أبعاد أخلاقية مهزوزة أو مريضة يشكّل عاملاً مؤثراً في اختيار عناصر النظام الجديدة، وفي إمكانية كونها غير مناسبة مما يسهم في تدهور النظام وتفككه (الطويل،2001).

2 – المواثيق الاخلاقية:

الميثاق الأخلاقي إرشادات وتعليمات وتوجيهات مهنية لكيفية السلوك الاخلاقي داخل المنظّمة (أبو خرمة، 1997).

وذكر عبدالهادي ومحمد (1994) عن دو جورج (De Geroge) أهمية المواثيق الأخلاقية في إثارة اهتمام العاملين وتفكيرهم في أهدافهم وغرس الأحساس بالمسؤولية فيهم واعتمادها كوثيقة يمكن الرجوع إليها في حال تعارض العمل مع الميثاق وتزويد المتعاملين مع المؤسسة بمقياس يمكن الحكم بموجبه على أعمالها.

وبالرغم من أهمية وجود مثل تلك المواثيق الأخلاقية إلاّ أنّ الخطورة تكمن في تحوّلها إلى واجهة دعائية ليس لها وجود في أرض الواقع، وأخلاقية الفرد لا تتحقق بمجرّد قراءته لمجموعة قواعد أخلاقية إنما تتمّ بلورة بعد الفرد الأخلاقي عبر سبل تربوية سليمة تزرع فيه وتنمي عنده مفاهيم وقيم واتجاهات ايجابية نحو الالتزام بالسلوك الأخلاقي (الطويل، 2001).

وتشير العديد من الدراسات إلى أنّ وجود المواثيق الأخلاقية لدى المنظمات أدّى إلى الحدّ من كثير الممارسات اللاأخلاقية بها ومن هذه الدراسات (رضوان، 1994، عمر،1990، الغباشنة، 199، 2001، Adam et.al).

وظهر الاهتمام الواضح بالمواثيق الأخلاقية التربوية في العالم العربي بعد المؤتمر الثالث لوزراء التربية والتعليم العرب الذي انعقد في الكويت عام (1968) والذي أقرّ فيه ميثاق المعلم العربي وبعدها بأربعة أعوام نشرت وزارة التربية والتعليم الأردنية (1972) القواعد الاخلاقية لمهنة التربة والتعليم، وبعدها بخمس وثلاثين سنة (2006) أصدرت وزارة التربية والتعليم السعودية ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وإن كانت سياسة التعليم في المملكة العربية

السعودية قد نصّت عام (1389هـ - 1969هـ) في الأسس العامة التي يقوم عليها التعليم على مجموعة من الأسس والقواعد للقيم الأخلاقية التربوية.

وقد نصّت المادة (167) من بنود أحكام خاصة في سياسة التعليم السعودية على الخلق الإسلامي كشرط في اختيار الجهازين التعليمي والاداري بجانب المستوى العلمي والتأهيل التربوي، كما نصّت المادة (232) على أنّ التعليم بكافّة أنواعه ومراحله وأجهزته ووسائله يعمل لتحقيق الأغراض الإسلامية، ويخضع لإحكام الإسلام ومقتضياته، ويسعى إلى إصلاح الفرد والنهوض بالمجتمع خلقياً وفكرياً واجتماعياً واقتصادياً.

كما شدّدت المادة (195) على اختيار القائمين على التربية والتعليم من ذوي الكفاية العلمية والتربوية والفنية والخلق الاسلامي النبيل (وزارة المعارف السعودية، 1995).

3. المساءلة:

يرتبط مفهوم المساءلة بمفهوم التقييم فيعرفه (Dressel , 1976) بأنه حكم يتعلّق بقيمة أثر برنامج أو إجراء أو فرد.

والمساءلة قيام الرئيس بمحاسبة أو مساءلة المرؤوس على ما يقوم بأدائه من أعمال، وإشارة بمستوى هذا الاداء، وذلك من خلال التقييم المناسب لهذه الأعمال (شاويش،1993) وعليه لا بد أن تسبق عملية المساءلة عملية تحديد واضحة ودقيقة للمسؤوليات بالنسبة للعمل الذي يوكل أداؤه للفرد شريطة أن تكون قد فوّضت لهذا الفرد السلطات والصلاحيات المناسبة التي تمكّنه من الوفاء بالتزامات متطلبات الدور المنوط به (الطويل،2001).

وحدد الخطيب (1985) خمسة مقوّمات فعّالة لعملية التقويم وهي:

- شمولية عملية التقويم واستمراريتها.
- التقويم عملية تعاونية.

- أن تستند إلى معايير محددة.

- أن يقوم بها مقومون أكفاء.

- تعزيز التقويم بتوفير تغذية راجعة.

وذكر الطويل (2001) عن بوين (Bowen , 1977) الخطوات الهامة في الحصول على مساءلة مؤسسية حقيقية وهي:

1. أن تحدّد الأهداف وأن ترتب وفق أولويات.
2. أن يتم تعيين المخرجات وأن يتم قياسها.
3. أن تعقد مقارنة ومقابلة بين الأهداف والمخرجات، وأن يتم اصدار حكم على الدرجة التي تمّ فيها تحقيق الأهداف.
4. أن تقاس التكلفة وأن يتم الحكم عى درجة قربها من حد أدنى مقبول.

وتشمل هذه العملية التحديد والقياس والحكم ولا يتصور أن تتم مثل هذه الأمور عبر ممارسات سهلة بسيطة، وأي فرد مؤهل وذي خبرة في مجال التعليم لا يمكن أن يصدق أو أن يقبل بأنّ المساءلة التربوية يمكن أن تتم عبر ممارسات آلية بسيطة كتجميع أشتات من البيانات الجاهزة، ومن ثمّ وضعها في حاسب الكتروني وقراءة ما يصدر عن ذلك من إجابات.

والالتزام بنظام المساءلة ليس مصدره الحاجة الإدارية والتربوية فحسب لدى المجتمعات المسلمة بل إنّ مصدره الرّئيس هو الالتزام بالتوجيهات والأصول التشريعية الاسلامية التي نصّت في أكثر من موضع من مصدريها الأساسيين: القرآن الكريم، والسنة النبوية على نظام المساءلة وخاصة للعاملين فقال تعالى: "لا يُسأل عما يفعل وهم يُسألون" سورة الانبياء آية (23)، وقال عليه الصلاة والسلام (كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته....) الحديث.

وكان صحابة رسول الله صلى الله عليه وسلم أنموذجا وقدوة تحتذى في مساءلة أنفسهم ومساءلة العاملين وهذا ما كان ظاهرا جليا في سيرة الخليفة الراشد عمر بن الخطاب رضي الله عنه.

وفي النظام التربوي قد يتعرّض مدير المدرسة في حالة التقصير والإهمال المتعمد في العمل إلى المساءلة التي قد يتبعها جزاء، والمساءلة لا تقتصر على الأخطاء وإنما تشمل جميع مراحل العمل بهدف زيادة الكفاية والفاعلية في الأداء، وهذا يدعونا إلى استخدام معايير مرنة تسمح بالمزاوجة بين المساءلة التربوية التي تركز على الاهداف التربوية والرسمية من جهة وخصوصيات المجتمع المحلي من جهة أخرى (Macpherson , 1998)

4 – التدريب:

التدريب من أهمّ وسائل التطوير الاداري على الإطلاق، ويعرف رجال الادارة التدريب بأنه الجهود الإدارية التعليمية التي تهدف إلى تحسين قدرة الانسان على أداء عمل معين أو القيام بدور محدد في المنشأة التي يعمل فيها (شاويش، 2000).

وأكثر ما يجب أن يُهتم به في التدريب بالنسبة للأخلاقيات في الادارة هو سلوك الموظفين بغية التأثير على هذا السلوك لصالح الادارة والجمهور، فقد أظهرت الدراسات وجود ارتباط بيني الأداء الجيد والانضباطية السلوكية والأخلاقية في العمل (غوشة، 1984).

وبين الصباغ (1985) أهم محتويات البرامج التدريبية التي تنمي السلوك الأخلاقي، وقسمها إلى أربعة مستويات تتعلّق بمستوى الفرد ومنه أخلاقيات العمل والنزاهة والحفاظ على شرف المهنة ومستوى الوظيفة ومنه تفهّم الانظمة والجزاءات والصلاحية وكيفية استخدامها وحقوق وواجبات الموظف، ومستوى المنظمة ومنه نظام الإشراف والرقابة وأهداف المنظّمة، ومستوى المجتمع ومنه مفهوم الصالح العام وأهمية الاصلاح الاداري ونظام الخدمة المدنية.

إنّ الانشغال بالجوانب والأبعاد التقنية للعملية الادارية والقيادية على حساب الجوانب والأبعاد القيمية والأخلاقية للادارة والقيادة يعد سببا لكثير من المعضلات، فالقيادة الفاعلة هي بالضرورة مزاوجة بين بعدي البراعة والحذق المعرفي والتقني من جهة والالتزام بالمنظومة القيمية من جهة أخرى (الطويل، 2006).

5- الجزاءات التأديبية:

التأديب هو مساعدة الفرد على تبني اتجاهات عمل ايجابية (ابو شيخة، 2000).

ويشير الشيخلي (1999) إلى أنّ العقاب التأديبي سلاح ذو حدين فإذا استخدم استخداما رشيدا عقلانيا كان لصالح المؤسسة، والسلطة التأديبية سلطة استثنائية.

وينصّ نظام الخدمة المدينة في المملكة العربية السعودية على أحكام الموظفين وأوضاعهم ومنها أحكام تتعلّق بكف يد الموظّف وتأديب الموظفين وتقويم الأداء الوظيفي وأسباب إنهاء الخدمة (السنيدي، 2000).

ويعتبر التأديب من الوسائل الرادعة للخروج على القانون أو النظام والتي ترغم العامل على احترام واجبات وظيفته ومسؤولياتها، ففي الوقت الذي يجب مكافأة المنتج على إنتاجه، يجب معاقبة المهمل على إهماله (حبيش، 1994م).

وهنا لابد من التنويه إلى قضية في غاية الأهمية وهي أن الاكراه على الفضيلة لا يصنع الانسان الفاضل كما أنّ الإكراه على الإيمان لايصنع الإنسان المؤمن فالطريقة المثلى لدى الإسلام أسلوب الإقناع والمحبة (الطويل، 2006).

6 – الحوافز:

إنّ وجود نظام جيد للحوافز يساعد على إيجاد إدارة ناجحة، والتحفيز الايجابي هو الذي يؤدي إلى تحقيق ذلك، وهو يعني محاولة القائد التأثير على مرؤوسيه من خلال احتمالات

الإضافة إلى الاشباعات الممنوحة لهم في الوقت الحالي، فمتى اشبعت حاجات الموظف الاقتصادية أو النفسية أو الاجتماعية تحقق حفزه، وبالتالي دفعه إلى العمل بتعاون وإنتاجية عالية (حلواني والصبان، 1992).

ومن الحوافز التي نصّت عليها سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية ما ورد في الفصل الرابع (إعداد المعلم) المادة (169) من وضع ملاك خاص للمعلمين (كادر) يرفع من شأنهم ويشجّع على الاضطلاع بهذه المهمة التربوية في اداء رسالة التعليم بأمانة وإخلاص، ويضمن استمرارهم في سلك التعليم (وزارة المعارف، 1995).

مدير المدرسة وأخلاقيات المهنة

يعاني مديرو المدارس من مشكلة في اختيار السلوك الاخلاقي وتتحول هذه المشكلة إلى صراع،وتأتي المشكلة عندما يكون الخيار بين صحيح وصحيح، وخطأ وخطأ أكبر (عطاري، 2001) ويضع زين (Zinn , 1993) حلاً لتلك المشكلة التي يقع فيها مدير المدرسة بطرح مجموعة من الأسئلة وهي:

- هل استعمل كلمات مناسبة مثل الخطأ والصواب، أو ابيض وأسود، أو عادل وغير عادل، أو مناسب وغير مناسب، أو أخلاقي وغير أخلاقي؟
- هل هناك مشكلة قانونية مرتبطة بتجاوز القوانين واللوائح المعمول بها، أو القيم الأخلاقية السائدة؟
- هل اتخاذ القرار سيؤثر سلباً على أطراف معيّنة.
- هل القرار الذي سوف يتخذ سيكون عادلا لجميع الأطراف المعنية؟
- هل سأشعر بصراع بين قيمتي الشخصية والقيم التنظيمية عند الكشف عن القرار للآخرين؟
- هل هناك تناقض فيما يخص القرار المتّخذ ؟ أو سأتردد في الكشف عن القرار للآخرين؟

- هل اشعر انّ شيئا ما يسير بشكل ليس على ما يرام ؟ وهل هذا القرار لا يمكن أن يقوم به شخص آخر؟

إنّ إشعار الناس بما ينبغي أن يفعلوه وما ينبغي عليهم ألاّ يفعلوه بالتحديد الدقيق والواضح للأنشطة والواجبات الواجب الالتزام بها أو تلك المحاورة يمنحهم قدرا أكبر من الحرية، الاّ أنّ اشتمالها على نصوص غامضة يؤدي إلى خوف وقلق (ابو شيخة، 2000).

وعلى مدير المدرسة أن يتمثل قيم وأخلاقيات الادارة في تعامله مع أطراف العملية التعليمية من عاملين ومتعلمين، فالمدارس في جوهرها مؤسسات أخلاقية صممت لتعزيز معايير مجتمعة ومهنية، والمسؤولون التربويون بعامة ومديرو المدارس بخاصة، وسائط إدارية وأخلاقية، والقائد التربوي ذو مهمة مزدوجة نحو الأخلاقيات، فلا يحرص فقط على أخلاقية بعد السلوك لديه، ولكنه يحرص أيضا - وهذا أمر مهم جدا - على أن يجعل من مؤسسته مؤسسة أخلاقية (الطويل، 2006).

ويشير البدري (2001) إلى عدد من العناصر الأخلاقية والتي على مديرالمدرسة مراعاتها ومنها، أهمية كسب مدير المدرسة لثقة العاملين معه من أعضاء هيئة تدريسية وإدارية من خلال إشراكهم في العمل وتحمّل المسؤولية والاستفادة من آرائهم ومقترحاتهم،وتوحيد صفوفهم، وكون المدرسة وسيلة وجدت لمساعدة الطلبة على النمو الشامل جسميا وعقليا واجتماعيا وأخلاقيا بشكل متكامل، فعلى مدير المدرسة تحقيق العدالة والمساواة في تعامله مع الطلاب وأن يتيح لهم الفرص للتعبير عن آرائهم ويزرع علاقة وثيقة بين الطلاب ومعلّميهم ومساعدتهم لحل مشكلاتهم، ومن المستلزمات الأساسية لنجاح العملية التعليمية قيام مدير المدرسة بتوثيق العلاقة بين البيت والمدرسة.

ويرى العمايرة (1999) أنّ التزام مدير المدرسة بأخلاقيات المهنة يتطلب إلزامه بحزمة من السلوكيات منها: التزامه بأوقات الدوام وأن يستغله لصالح العمل،ويعمل على تنمية نفسه مهنيا، ويشرك الأطراف المعنية في اتخاذ القرارات،ويعتزّ بمهنته ويحافظ على أسرارها ولا يستغل مركزه لتحقيق مصالح شخصية وأن يحترم القوانين والتعليمات.

خلاصة ما توصل إليه الباحث:

عند استقراء مجموعة كبيرة من تعريفات الأخلاق عند فئات مختلفة ممن اهتموا بهذا العلم يمكن التوصل إلى الأساس الذي بني عليه التعريف وأثر في مكوناته وهذا طرف منها:

1. الاعتماد على المعنى اللغوي.
2. تعريف الخلق بذكر آثاره وثمراته.
3. الأصول المعتمدة كمصدر للأخلاق كالفلاسفة في اعتمادهم على العقل والسلفيين في اعتمادهم على التشريع الإسلامي.

التخصص الذي ينتمي إليه، فالاجتماعيون يركزون على العادات والتربويين على السلوك والسلفيون على الوحي.

ويرى الباحث أن الخلق: صفة ملازمة للإنسان سوءا كانت فطرية أو مكتسبة تؤثر في سلوكه ويقيم بالذم أو الحمد بناءً على تصور إيماني صادق.

ويجتهد الباحث من خلال التعريف السابق لتحقيق المفاهيم التالية:

- الإيجاز غير المخل بالمعنى فإطالة التعريف والبناء غير المرصوص شوائب من التعريف.
- الشمول بحيث يعبر كل لفظ عن معنى مقصود.

- التلازم بين الصفة الموجودة في الإنسان والأثر الذي تتركه على السلوك.

- استبعاد الغرائز الموجودة في الإنسان وكل ما لا يقوم بالحمد أو الذم.

- استثناء التصنع أو التمثيل والنفاق والرياء وغيره من الأخلاق لأنها غير ملازمة.

- الاعتقاد أن كل إنسان يملك من القدرة الإرادية ما يمكنه من اكتساب خلق معين ولو بدرجة تهذيب متفاوتة والحد من خلق مذموم بدرجات متفاوتة.

- احترام العقل ومنه الجزم بقدرته المحدودة.

- ترتيب الأولويات بحيث يبقى الأساس الأول الذي يوجه ويسيطر على غيره هو مرضاة الله وحده.

- الخلق منبعه داخل الإنسان ومن الصعب إيجاد إجراءات خارجية تلزم به لذا وضع في التعريف قيد الإيمان.

ويمكن استنتاج ثلاثة استنتاجات رئيسة:

الاستنتاج الأول: أنه لا يمكن الفصل التام بين أخلاقيات العاملين في المجال التربوي بسبب طبيعة الدور الذي يقوم به التربوي سواء كان معلماً أو مدير مدرسة، أو مشرفاً تربوياً أو استاذاً جامعياً أو مديراً لإدارة تعليمية أو خلافه لأن الأساس الذي تستقى منه الأخلاقيات واحد، فالنمو المهني والصدق والعدل وحسن التعامل وغيره مطلب في الجميع حتى في غير المجال التربوي.

الاستنتاج الثاني: إن من يستلموها إدارات تعليمية مثل مدير مدرسة معرضون لاستغلال النفوذ والسلطة أكثر من المعلم في الفصل.

الاستنتاج الثالث: إن إلمام تربوي ما بالأخلاقيات أمر نسبي فكل ابن آدم خطاء والاهتمام بالأخلاقيات يجب أن يشملها جميعاً.

ثانياً: الدراسات السابقة

العديد من الدراسات تطرقت لأخلاقيات التعليم فمنها المرتبط بالمعلمين والمديرين والمشرفين ومنها من درسها من وجهة النظر الإسلامية.

وقد اتجه الباحث إلى الدراسات السابقة التي لها ارتباط وثيق بأخلاقيات مهنة التربية والتعليم وبتركيز على الدراسات التي لها علاقة بأخلاقيات الإدارة التربوية وتم عرضها وفق تسلسلها الزمني من الأقدم إلى الأحدث وقسمها إلى قسمين:

أولاً: دراسات عربية.

ثانياً: دراسات أجنبية

القسم الأول: الدراسات العربية

أجرى الفرحان ولطفية والخوالدة (1982) دراسة هدفت إلى معرفة ارتباط المعلمين بمهنة التعليم حيث اختيرت عينة مكونة من (3916) معلماً ومعلمة ممن يعملون في وزارة التربية والتعليم الأردنية وطلب منهم الإجابة على فقرات استبيان وبينت النتائج أن ارتباط المعلمين بمهنة التربية والتعليم أقل من المستوى المطلوب اجتماعياً، واتضح أن قيام المعلمين بواجباتهم أقل من المستوى المطلوب، وتشير الدراسة إلى أن 95% من أفراد عينة الدراسة مستعدون للالتزام بقواعد وأخلاقيات مهنة التعليم كما أقرتها الوزارة عام 1968، وهذا ما يشير إلى وجود تناقض بين ما يقوله المعلمون وما يمارسونه فعلياً. كذلك بينت نتائج هذه الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ارتباط المعلمين والمعلمات بمهنة التعليم ولصالح المعلمات وإلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ارتباط المعلمين والمعلمات بمهنة التعليم وولائهم لها تعزى إلى الاختلاف في مؤهلاتهم العلمية، كما ان ارتباط المعلمين

والمعلمات بمهنة التعليم يزداد كلما زادت سنوات الخبرة وكلما وقعت المرحلة التي يعلم فيها المعلم والمعلمة في مستوى أعلى في السلم التعليمي.

وقام المومني (1983) بحصر المبادئ والقواعد الأخلاقية في ميدان التربية والتعليم وتعرف إلى مدى التزام المديرين والمعلمين, والمديرات و المعلمات بهذه القواعد في واقع ممارستها العملية في كل مجال من مجالات مهنة التربية و التعليم وقد اختيرت عينة مؤلفة من (425) فرداً: (40) مديرا و(32) مديرة و(197) معلما و(156)معلمة, وطلب من أفراد عينة هذه الدراسة الإجابة على استبيان خاص أعد لقياس مدى التزام المديرين والمديرات والمعلمين والمعلمات بأخلاقيات مهنة التربية والتعليم وقد أظهرت النتائج التزاما عاما لدى أفراد العينة بالقواعد الأخلاقية بغض النظر عن الجنس, والخدمة, والتأهيل, وكذلك بينت الدراسة وجود أثر لمتغير الجنس في درجة الالتزام بالقواعد الأخلاقية نحو الطلبة, ونحو المهنة لصالح الإناث, كما أثبتت الدراسة وجود أثر متذبذب للالتزام بالقواعد الأخلاقية, يعزى للتأهيل في مختلف مجالات الدراسة.

وأجرى سليمان (1985) دراسة هدفت إلى إيجاد قائمة بأخلاقيات مهنة التربية والتعليم في ضوء الفكر الإسلامي ممثلاً بالقرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة، ومعرفة مدى إلتزام المديرين والمعلمين في مدارس وكالة الغوث ـ منطقة إربد ـ بهذه الأخلاقيات ولتحقيق أغراض هذه الدراسة قام الباحث بصياغة استبانة وزع على عينة الدراسة والمكونة من (360) مديراً ومعلماً، وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة التزام عينة الدراسة بأخلاقيات مهنة التربية والتعليم في ضوء الفكر الإسلامي، وبأنه لا يوجد أثر لكل من المؤهل المسلكي، والتخصص، والجنس، والتفاعل بين التخصص الأكاديمي والجنس، في درجة التزام المديرين والمعلمين بأخلاقيات مهنة التعليم في ضوء الفكر الإسلامي كما أنه لا يوجد أثر للجنس في التزام المديرين

والمعلمين بأخلاقيات مهنة التعليم في ضوء الفكر الإسلامي، في حين بينت نتائج الدراسة أنّ هناك أثراً للمركز الوظيفي في إلتزام المديرين والمعلمين بأخلاقيات مهنة التربية والتعليم في ضوء الفكر الإسلامي لصالح المديرين.

ودرس المظوي (1985) أخلاقيات مهنة التعليم وتطرق إليها من وجهة نظر إسلامية وخرج بمجموعة من التوصيات لتحقيق تلك الأخلاقيات منها: الالتزام بفلسفة إسلامية كلية للحياة، وأن تستند النظرة التربوية على الإسلام فلسفيا وأخلاقيا, وتنفتح على الثقافات الأخرى علميا، وأكد على أن الأخلاق في الإسلام غير مادية في جوهرها ومصدرها التشريع, ومن ثم فليس عدلا أن تعدل بفعل التأثر بثقافات أخرى، وحث على توسيع أخلاقيات مهنة التعليم لتشمل ما يقوم به المعلم من أعمال أخلاقية أو غير أخلاقية في حياته الخاصة, على أساس أن مهنة التعليم في التصور الإسلامي إنما هي في الأساس مهن ينذر صاحبها حياته لتربية الإنسان المسلم وتنميته في جميع جوانبه إخلاصا لله وتجرداً.

كما قام عمر (1990) بدراسة هدفت إلى معرفة مدى التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية, من وجهة نظرهم ومعرفة أثر كل من المديرية والجنس والخدمة والمؤهل الإداري ومستوى التأهيل الأكاديمي في درجة التزام مديري المدارس بأخلاقيات المهنة, وقد أظهرت النتائج التزام أفراد عينة الدراسة بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية, كما بينت أن ممارسات مديري المدارس للقيم الأخلاقية المطروحة متقاربة, في جميع مجالات الدراسة, كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ممارسة مديري المدارس لأخلاقيات المهنة بين مديريتي عمان الأولى والثانية لصالح عمان الأولى, كما أظهرت النتائج عدم وجود أثر لمتغير الخدمة في ممارسة مديري المدارس لأخلاقيات المهنة, ووجود أثر لمتغير الجنس في درجة الممارسة لأخلاقيات لصالح الإناث,كما بينت الدراسة وجود فروق دالة

إحصائيا في مستوى ممارسة الأخلاقيات يعزى للمستوى الأكاديمي ما بين المؤهلين تربويا وغير المؤهلين تربويا لصالح الماجستير في التربية. من توصيات الباحث وضع دستور أخلاقي لمهنة الإدارة المدرسية.

وقد أجرى جمال (1990) دراسة بعنوان "أخلاقيات مهنة الإدارة ومدى التزام مديري المدارس الثانوية بها" حيث هدفت الدراسة إلى حصر أخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية, والتعرف على مدى التزام مديري المدارس الثانوية بتلك الأخلاقيات من وجهة نظرهم, ومعرفة أثر كل من: المديرية, والجنس, والخبرة, والمؤهل الإداري, ومستوى التأهيل الأكاديمي, في درجة التزام مديري المدارس الثانوية. توصلت النتائج إلى التزام أفراد عينة الدراسة بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية. إن ممارسة مديري المدارس للقيمة الأخلاقية المطروحة متقاربة في جميع مجالات الدراسة. ووجود فوارق ذات دلالة إحصائية في مستوى ممارسة مديري المدارس لأخلاقيات المهنة بين مديريتي عمان الأولى والثانية لصاح عمان الأولى، عدم وجود أثر لمتغير الخبرة في درجة ممارسة مديري المدارس لأخلاقيات المهنة، وجود أثر لمتغير الجنس في درجة ممارسة أخلاقيات المهنة لصالح الإناث، عدم وجود أثر لمتغير الجنس في درجة ممارسة مديري المدارس لأخلاقيات المهنة, ووجود فرق دال إحصائيا في مستوى ممارسة الأخلاقيات يعزى للمستوى الأكاديمي بين المؤهل تربويا, وغير المؤهل لصالح حملة الماجستير التربية.

وأجرى رضوان (1994) دراسة بعنوان "مدى التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين", وتعرف على أثر متغيرات (الجنس, والمؤهل العلمي, والخدمة), للمدير و المعلم وأثر التفاعلات الثنائية بين تلك المتغيرات وأثر المركز الوظيفي (معلم, ومدير)على تقدير مدى التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات مهنة التعليم, وقد تألفت عينتا الدراسة من (1142) معلما ومعلمة و(220) مديرا, اختيرت بالطريقة

الطبقية العشوائية. وقد أشارت النتائج التي أسفرت عنها هذه الدراسة إلى التزام المشرفين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر مديري المدارس وعدم التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين وعدم وجود فروق بين تقديرات المعلمين لمدى التزام المشرفين بأخلاقيات المهنة تعزى لجنس المعلم, أو مؤهله العلمي, أو لسنوات الخدمة على مقياس الكلي, أو على المجالات الفرعية، وعدم وجود فروق بين تقديرات المعلمين لمدى التزام المشرفين بأخلاقيات المهنة تعزى للتفاعلات الثنائية (جنس المعلم, ومؤهله العلمي, وسنوات الخدمة) على المجلات الفرعية أو المقياس الكلي, كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α=0.05) بين متوسطات تقديرات المديرين والمعلمين لمدى التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة تعزى للمركز الوظيفي على المقياس الكلي وعلى المجالات الفرعية الأخرى. وأوصى بتمهين التعليم ووضع دستور أخلاقي للعاملين في حقل التربية والتعليم.

وقد قام كل من السعود وبطاح (1996), بدارسة هدفت إلى التعرف على اثر متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة الإدارية على مدى التزام مديري مدارس محافظة الكرك بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم, وتكونت عينة الدراسة من (215) مديرا ومديرة, وقد دلت نتائج هذه الدراسة على عدم وجود أثر لمتغيرات الجنس والخبرة الإدارية في التزام المديرين باستثناء متغير المؤهل العلمي.

وأجرى الجراح (1996) دراسة حول أخلاقيات مهنة التعليم في جامعة اليرموك والجامعة الأردنية ومدى التزام الطلبة وأعضاء هيئة التدريس في كليتي الشريعة بها, فحصر أخلاقيات التعليم الواردة في القرآن الكريم والسنة النبوية لمعرفة مدى الالتزام بهذه الأخلاقيات وقد أشارت نتائج الدراسة إلى التزام أفراد عينة الدراسة بهذه الأخلاقيات وأنه لا يوجد أثر للجامعة والجنس بقياس مدى الالتزام بتلك الأخلاقيات ويعزو ذلك إلى العقيدة الواحدة, والبيئة

الثقافية الواحدة, والتقارب والتشابه, بين الأطر المرجعية والمصادر الثقافية, في بيئات الطلبة وأعضاء هيئة التدريس, كذلك عدم التباين في البيئات الاجتماعية والجغرافية.

وقام عبويني (1996) بدراسة بعنوان: "أخلاقيات التعليم في جامعة اليرموك من وجهة نظر طلبة الجامعة وأعضاء هيئة الدراسة فيها" وتهدف إلى الكشف عن أخلاقيات التعليم في جامعة اليرموك من وجهة نظر طلبة الجامعة وأعضاء هيئة التدريس فيها. من خلال الإجابة عن ثلاثة أسئلة:

ما مدى التزام طلبة وأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك بأخلاقيات التعليم.

ما مدى اختلاف أخلاقيات التعليم بين الطلبة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقا لمتغيري (الجنس, والكلية)؟

ما مدى اختلاف أخلاقيات التعليم بين أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة وفقا لمتغيري (الجنس, والكلية)؟

وتكون مجتمع الدراسة من جميع الطلبة الدارسين في مرحلة البكالوريس في الجامعة, كذلك تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعة أما عينة الدراسة فقد تكونت من (267) عضو هيئة تدريس, و (1036) طالبا اختيروا عشوائيا من مجتمع الدراسة الكلي. وتكونت أداة الدراسة من استبيانتين, الأولى لقياس الأنماط السلوكية الأخلاقية التي يمارسها الطلبة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس, والاستبانة الثانية لقياس الأنماط السلوكية الأخلاقية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة. ومن نتائج الدراسة:

-هنالك تفاوت بين وجهات نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس حول أخلاقيات التعليم حيث بلغ أعلى متوسط حسابي لاستجابات (الطلبة) على الأداة (4.20) لأخلاقية "التزام أعضاء هيئة التدريس في حضور الامتحانات الجامعية في أوقاتها" في حين سجل أدنى متوسط

حسابي مقداره (2.62) لأخلاقية "يحرص أعضاء هيئة التدريس على استمرار العلاقة بطلابهم بعد تخرجهم من الجامعة."

-عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) لاستجابات (أعضاء هيئة التدريس) يعزى إلى متغير الجنس لدى طلبة حيث بلغ المتوسط الحسابي للطلبة الذكور (94.23), وبلغ المتوسط الحسابي للطلبة الإناث (91.46).

-عدم وجود فرق ذو دلالة إحصائية لاستجابات الطلبة عند مستوى الدلالة (α=0.05) يعزى إلى متغير الجنس لدى الأعضاء هيئة التدريس الإناث (94.77) وبلغ المتوسط الحسابي لأعضاء هيئة التدريس الذكور (91.95).

وقام الشرقاوي (1998) بدراسة هدفت إلى تحديد أسس و أخلاقيات التعليم في ضوء أهداف التربية الإسلامية كما وردت في القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة والذي يفترض أن تمارس في التربية والتعليم في الوقت الحاضر. ومن نتائجها: اتفاق أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية في جامعة اليرموك على أهمية التعليم الإسلامي, حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لإجابات الأفراد في مجتمع الدراسة على فقرات الاستبانة للمجالات الخمسة (4.69) وهو متوسط عال مما يؤكد على إيمانهم بأهمية التعليم الإسلامي. وإن هذه المجالات كما جاءت في كتاب الله وسنة نبيه هي أدوار ومبادئ ومرتكزات لا تزال قائمة في النفس الإنسانية وتتفق مع فطرتها. وإن واقع التعليم في مدارسنا حاليا لا يستقي أسسه ومبادئه من القرآن الكريم والسنة النبوية.

درست فلمبان (1998) مدى التزام معلمات المرحلة الابتدائية في مدينة مكة المكرمة بالمبادئ الأخلاقية لمهنة التربية والتعليم، وتهدف الدراسة إلى معرفة أهم المبادئ الأخلاقية

لمهنة التربية والتعليم والتعرف على مدى التزام معلمات المرحلة الابتدائية في مدينة مكة المكرمة بالمبادئ الأخلاقية لمهنة التربية والتعليم.

وقد طرحت عدداً من الأسئلة لتحقيق هذا الهدف وهي:

- ما المبادئ الأخلاقية لمهنة التربية والتعليم التي تلتزم بها المعلمات في المدارس الابتدائية في مدينة مكة المكرمة. وما درجة التزامهن بها؟
- هل تختلف المعلمات في المدارس الحكومية الابتدائية والمعلمات في المدارس الأهلية الابتدائية بمكة المكرمة في التزامهن بالمبادئ الأخلاقية لمهنة التربية والتعليم باختلاف تأهيلهن؟
- هل تختلف المعلمات في المدارس الحكومية الابتدائية والمعلمات في المدارس الأهلية الابتدائية بمكة المكرمة في التزامهن بالمبادئ الأخلاقية لمهنة التربية والتعليم باختلاف خبرتهن.
- هل تختلف المعلمات في المدارس الحكومية الابتدائية والمعلمات في المدارس الأهلية الابتدائية بمكة المكرمة في التزامهن بالمبادئ الأخلاقية لمهنة التربية والتعلم باختلاف تخصصهن؟

ولقد استخدمت المنهج المسحي التحليلي، وتكونت عينة الدراس من (570) معلمة، ولقد استخدم لجمع المعلومات والبيانات استبانة مؤلفة من سبع فقرات.

وقد خلصت هذه الدراسة عموماً إلى ضرورة الالتزام بأخلاقيات مهنة التربية والتعليم من قبل جميع العاملين في هذه المهنة كما خلصت إلى النتائج التالية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية (α=0.05) بين متوسطات درجات الالتزام بالمبادئ الأخلاقية لمهنة التربية والتعليم بين معلمات المدارس الابتدائية الحكومية في مدينة مكة المكرمة ومعلمات المدارس الأهلية الابتدائية في مدينة مكة المكرمة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية (α=0.05) بين متوسطات درجات الالتزام بالمبادئ الأخلاقية لمهنة التربية والتعليم بين معلمات المدارس الابتدائية الحكومية في مدينة مكة المكرمة ومعلمات المدارس الأهلية الابتدائية في مدينة مكة المكرمة تعزى لمستوى تأهيلهن.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية (α=0.05) بين متوسطات درجات الالتزام بالمبادئ الأخلاقية لمهنة التربية والتعليم بين معلمات المدارس الابتدائية الحكومية في مدينة مكة المكرمة ومعلمات المدارس الأهلية الابتدائية في مدينة مكة المكرمة تعزى لخبرتهن.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية (α=0.05) بين متوسطات درجات الالتزام بالمبادئ الأخلاقية لمهنة التربية والتعليم بين معلمات المدارس الابتدائية الحكومية في مدينة مكة المكرمة ومعلمات المدارس الأهلية الابتدائية في مدينة مكة المكرمة تعزى لتخصصهن.

وكان من أهم التوصيات:

- عمل دراسة حول مدى التزام المعلمين كافة بالمبادئ الأخلاقية لمهنة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية في مراحل التعليم المختلفة (عام وعال).
- إجراء دراسة حول أثر الممارسات الخاصة بالتنشئة الاجتماعية في إطار الأسرة والمدرسة على الالتزام بالمبادئ الأخلاقية لدى الفرد السعودي.

وقد قام الغباشنة (1999) بدراسة هدفت إلى معرفة درجة تقدير المشرفين والمديرين لمدى التزام معلمي التربية الفنية بأخلاقيات مهنة التعليم, كما سعت إلى معرفة أثر كل من

المتغيرات (جنس المدير, مؤهله العلمي,سنوات خدمته) وأثر التفاعلات الثنائية بين تلك المتغيرات, لمدى التزام معلمي التربية الفنية بأخلاقيات مهنة التعليم, كما سعت أيضا إلى التعرف على أثر المركز الوظيفي (مشرف, مدير) في تقدير مدى التزام معلمي التربية الفنية بأخلاقيات مهنة التعليم. سعت أيضا إلى التعرف على أثر المركز الوظيفي (مشرف, مدير) في تقدير مدى التزام معلمي التربية الفنية بأخلاقيات مهنة التعليم. وقد تألفت عينة الدراسة من (29) مشرفا ومشرفة للتربية الفنية و(250) مديرا ومديرة, وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة مدى التزام معلمي التربية الفنية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المشرفين على المقياس ككل وضعف التزامهم بأخلاقيات معلم التربية الفنية بالنسبة لمادة التربية الفنية, والتزام معلمي التربية الفنية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المديرين على المجالات الفرعية والمقياس ككل. كما أسفرت نتائج هذه الدراسة عن عدم وجود اثر لمتغيرات (جنس المدير, مؤهله العلمي, وسنوات الخدمة) لدرجة تقدير المديرين لمدى التزام معلمي التربية الفنية بأخلاقيات مهنة التعليم وعدم وجود أثر التفاعلات الثنائية فيه وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات المشرفين والمديرين تعزى للمركز الوظيفي على التزام المعلمين بأخلاقيات معلم التربية الفنية بالنسبة لمادة التربية الفنية. وأوصى الباحث بوضع ميثاق أخلاقي للعاملين في حقل التربية والتعليم.

وقام اسماعيل (2000) بدراسة بعنوان: "أخلاقيات مهنة التعليم ومدى التزام أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية في جامعات أردنية من وجهة نظر الطلبة" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى التزام أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطلبة, وبيان أثر مجموعة من المتغيرات على هذا الهدف وهي: الجنس, والمستوى الدراسي, والمستوى التحصيلي, ومكان الإقامة, والجامعة من خلال الإجابة عن السؤالين التاليين:

1-ما مدى التزام أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطلبة؟

2-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α=0.05) في تقديرات الطلبة لمدى التزام أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بأخلاقيات مهنة التعليم تعزى لمتغيرات (الجنس, المستوى الدراسية, المستوى التحصيلي, ومكان الإقامة, والجامعة)؟

وقد تكون مجتمع الدراسة من طلبة كليات التربية في الجامعات الأردنية (اليرموك, الأردنية, الهاشمية), أما عينة الدراسة فقد تكونت من (620) طالب وطالبة من مجتمع الدراسة ممثلين نسبة 10% من مجتمع الدراسة ولقد تم اختيارهم بالطريق العشوائية.

وقام الباحث بتطوير استبانة اشتملت على (55) فقرة موزعة على أربعة مجالات. ومن نتائج هذه الدراسة:

- جميع تقديرات الطلبة سجلت متوسطا حسابيا أعلى من المتوسط الحسابي النظري للدراسة والبالغ (3.00).
- لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α=0.05) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات الطلبة تعزى لمتغير المستوى التحصيلي, أو مكان الإقامة.
- وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α=0.05) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات الطلبة تعزى لمتغير المستوى الدراسي على المجموع الكلي لأداة الدراسة لصالح السنة الأولى وكذلك أظهرت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α=0.05) بين المتوسطات لتقديرات الطلبة على المجال الرابع.

وقد أوصى الباحث عددا من التوصيات ممثلة بتطبيق أداة الدراسة في كليات عملية مختلفة وفي جامعات أخرى من أجل الكشف عن أثر بعض متغيرات كوسائل الإعلام.

وأجرى المزروعي (2003) دراسة هدفت إلى الكشف عن مدى التزام مديري المدارس الثانوية في سلطنة عمان بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الهيئات الإدارية والتدريسية, والتعرف على أثر متغيرات المركز الوظيفي, والمؤهل العلمي, وسنوات الخبرة, والجنس, على درجة تقدير أفراد العينة. تكونت الدراسة من استبانة مكونة من (53) فقرة, موزعة على أربعة محاور تم إعدادها لأغراض هذه الدراسة, وشمل التطبيق جميع مناطق السلطنة باستثناء منطقة ظفار والوسطى, وقد تألفت عينة الدراسة من (108) إداريا, (360) معلما,ذكورا وإناثا. وللإجابة على أسئلة الدراسة تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية, والأهمية النسبية, واختبار (ت) T-Test, وتحليل التباين الأحادي (ANOVA). وقد توصلت الدراسة الميدانية إلى أهم النتائج التالية:

1- جاءت درجة تقدير الإداريين والمعلمين لمدى التزام مدير المدارس الثانوية بأخلاقيات المهنة مرتفعة. إلا أن درجة تقدير المعلمين جاءت أقل من درجة تقدير الإداريين في جميع مجالات الدراسة.

2-توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α=0.01) تعزى لمتغير المركز الوظيفي في جميع مجالات الدراسة لصلح الإداريين.

3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α=0.05) تعزى لمتغيرات الدراسة بين الإداريين في جميع مجالات الدراسة.

4-توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α=0.05) تعزى لمتغيرات سنوات الخبرة بين المعلمين في مجالين من مجالات الدراسة علاقة المدير بالمعلمين والتوجهات المهنية للمدير لصالح ذوي الخبرة الطويلة فيما لا توجد فروق تعزى للمتغيرات الأخرى.

وأجرى محاسنة (2006) دراسة بعنوان: "درجة التزام المرشد التربوي بأخلاقيات مهنة الإرشاد من وجهة نظر المرشدين والمسترشدين" هدفت هذه الدراسة إلى معرفة درجة التزام المرشد التربوي بأخلاقيات مهنة الإرشاد من وجهة نظر المرشدين والمسترشدين, تكون مجتمع الدراسة من (1249) مرشدا, و(4080) مسترشدا, في حين تكونت عينة الدراسة من (40) مرشد, و(408) مسترشدا, وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية من المدارس الحكومية التابعة لمديرية تربية اربد الأولى والثانية للعام الدراسي (2006/2005).

وحاولت الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ما درجة التزام المرشدين التربويين بأخلاقيات الإرشاد من وجهة نظرهم؟
- ما درجة التزام المرشدين التربويين بأخلاقيات الإرشاد من وجهة المسترشدين؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بدرجة (α=0.05) على التزام المرشدين التربويين بأخلاقيات المهنة تعزى لجنس المرشد ومؤهله العلمي وسنوات خبرته من وجهة نظرهم؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بدرجة (α=0.05) على التزام المرشدين بأخلاقيات المهنة الإرشاد من وجهة نظر المسترشدين تعزى لمتغيرات جنس المرشد ومؤهله العلمي وسنوات خبرته؟
- هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة (α=0.05) بين التزام المرشدين التربويين بأخلاقيات مهنة الإرشاد من وجهة نظر المرشدين ومن وجهة نظر المسترشدين؟

ولأغراض هذه الدراسة قام بتطوير مقياسين للالتزام الأخلاقي أحدهما للمرشدين و الآخر للمسترشدين, وتم التحقق من صدقهما وثباتهما. وللإجابة عن أسئلة الدراسة تم حساب

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية, إضافة إلى اختبار تحليل التباين الثلاثي, واختبار (ت) لبيان الفوارق بين المتوسطات الحسابية.

وأظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

- جاءت درجة التزام المرشدين التربويين بأخلاقيات مهنة الإرشاد من وجهة نظرهم بالكفايات الأكاديمية بالدرجة الأولى, ثم جاء على التوالي مجال المسؤولية, ومجال السرية, وجاء بالمرتبة الأخيرة مجال السرية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بدرجة التزام المرشدين التربويين بأخلاقيات مهنة الإرشاد من وجهة نظرهم تعزى لأثر متغير الجنس, على النحو التالي الكفايات الأكاديمية,المسؤولية, التقبل, السرية. والمؤهل العلمي, في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية بدرجة الالتزام المرشدين التربويين بأخلاقيات مهنة الإرشاد من وجهة نظرهم عند مستوى الدلالة (α=0.05)تعزى لمتغير الخبرة ولصالح مستوى (10) سنوات فأكثر.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى الجنس بدرجة التزام المرشدين التربويين بأخلاقيات مهنة الإرشاد من وجهة نظر المسترشدين عند مستوى الدلالة (α=0.05) وجاءت الفروق لصالح الذكور.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين التزام المرشدين بأخلاقيات مهنة نظر الإرشاد من نظر المرشدين والمسترشدين في مجالات التالية:

  الكفايات الأكاديمية, المسؤولية, التقبل, السرية, وجاءت الفروق لصالح المرشدين.

وفي دراسة أجراها هلالي (2006) بعنوان" المهنة وأخلاقها دراسة فقهية مقارنة بالقوانين الكويتية" وتهدف الدراسة إلى إصدار مؤلف فقهي إسلامي يعالج أخلاق المهنة بلغة

العصر يعنى بالانضباط في المهنة وأخلاقها من منظور شرعي ,لحاجة المجتمع المعاصر إليه وتطرق إلى مفهوم الاستخلاف في الأرض, وأحكام المهنة وأخلاقها, وقد انتهج في هذه الدراسة المنهج البياني والاستقرائي, كما اتبع المنهج المقارن في أهم المسائل التي يحتاجها طالب العلم, دون إغفال موقف الدستور والقوانين الكويتية من أجل معايشة الواقع وتطرق الحاجة في المطلب الثالث إلى المقصود بأخلاق المهنة وبيان الحاجة إلى دراستها ثم بين التوجيه الفقهي لعدد من الأخلاق المهنية وأدلتها من الكتاب والسنة ومظاهرها عند الفقهاء وتأهيلها في القانون واستعرض المواثيق الأخلاقية لأشهر المهن المعاصرة.

القسم الثاني: "الدراسات الأجنبية"

أجرى (Callander,1979) دراسة بعنوان:" المعتقدات الأخلاقية للمديرين الرسميين للتعليم الخاص باستخدام أسلوب "Delphi" المعدل. أظهرت الدراسة ضرورة الحاجة إلى وجود تشريع أخلاقي ضمن حقل التعليم الخاص, ومن ضمن سياق هذه الدراسة فقد نشأ تشريع مثالي للأخلاق بخصوص المديرين الرسميين للتعليم الخاص في إيجاد تشريعات محددة لأعضائهما.

وقام بوبي (1979,Boppy) بدراسة حول مدى التزام المعلمين في ولاية تكساس بالقواعد الأخلاقية, والتعرف إلى وجهات النظر المختلفة لكل من مديري المناطق التعليمية, ومديري المدارس وأعضاء مجالس التعليم, والمعلمين حول مدى التزام المعلمين بالقواعد الأخلاقية, ومدى تأثير هذه القواعد الأخلاقية في سلوك المعلمين. أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق في وجهات النظر المختلفة حول مدى الالتزام بالأخلاقيات, كما أظهرت وجود اثر للمركز الوظيفي (مدير منطقة, مدير مدرسة, معلم, عضو مجلس تعليم) في تقدير درجة التزام المعلمين بالقواعد الأخلاقية للمهنة, أظهرت النتائج توافق وجهات النظر المختلفة حول مدى انخفاض تأثير القواعد الأخلاقية في سلوك المعلمين في الوقت الحاضر بصورة عامة, وكانت وجهات النظر المختلفة متقاربة في المدن والضواحي حول مدى الالتزام بالقواعد الأخلاقية أكثر من وجهة نظرهم في الريف.

قام بايلر(Bylar ,1981) بدراسة تهدف إلى تحديد ما إذا كان هنالك اختلاف في أخلاقيات المعلم الطالب قبل الخبرة التعليمية وبعدها, والى تقدير إذا ما كانت بعض المتغيرات الشخصية والوصفية المختارة مرتبطة بأي من أخلاقيات المعلم الطالب, ولتحقيق أغراض الدراسة جمعت البيانات من المعلمين المتعاونين خلال فصل كامل من عام (1980) في جامعة ميسيسيبي, حيث كانت عينة الدراسة من (75)طالبا معلما و (66) معلما متعاونا وقد أظهرت

نتائج الدراسة أن هناك ارتباطا بين بُرامج الخبرات المبكرة بالتربية, وأن الطلاب المعلمين قد حصلوا على علامات إيجابية أكثر بعد الخبرة التعليمية في جوانب التعامل مع المشرف التربوي والتسهيلات المدرسية والخدمات والصلة مع التلاميذ والصلات مع المعلمين الآخرين والعبء التدريسي للمعلم وأظهرت النتائج أيضا أن هنالك تغيرا إيجابيا في ملكات الطلاب المعلمين والأخلاق بصفة عامة بين الاختبار القبلي والبعدي.

أجرى سقرز (Sagars, 1987) دراسة بعنوان "الأخلاقيات الإدارية لمشرفي المدرسة" العامة بولاية المسيسبي، هدفت هذه الدراسة إلى:

- تقصي مدى تلاؤم درجة سلوك مجموعات معينة من المشرفين في المدارس العامة للولاية مع مبادئ أخلاقيات المهنة المنصوص عليها في الجمعية الأمريكية لمديري المدارس.
- تقصي الاختلافات في نماذج السلوك الأخلاقي للمديرين التي أجريت عليهم دراسة عام 1969 التي قام بها (Dexheimer), والمديرين الذين أجريت عليهم الدراسة الحالية.

وقد أظهرت الدراسة النتائج التالية: مشرفي المدارس العامة في ولاية المسيسبي يتوافقون مع مبادئ أخلاقيات المهنة المنصوص عليه في (AASA). وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود اختلاف في نماذج السلوك الأخلاقي لمشرفي المدارس العامة في الولاية يعزى لحجم المدرسة. أو وجود اختلافات في النماذج في السلوك الأخلاقي لمشرفي المدارس العامة في الولاية وبين النماذج السلوكية الأخلاقية للمديرين التي أجريت عليهم الدراسة عام 1969.

وفي دراسة أجراها (Mohr,1989) بعنوان:" السلوك الأخلاقي في إدارات المدارس الابتدائية: تحليل ومقارنة للمديرين والمعلمين والمشرفين" هدفت الدراسة إلى معرفة: درجة فهم المديرين والمعلمين والمشرفين للسلوك الأخلاقي في إدارات المدارس الابتدائية، ودرجة

الاختلاف في توقعات السلوك الأخلاقي والفهم بالنسبة للمديرين, والمشرفين والمعلمين الذين يعملون تحت إمرتهم في مواقف أخلاقية معينة.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أنه لا يوجد اختلاف جوهري في توقعات وفهم السلوك الأخلاقي, بالنسبة لكل من المديرين والمشرفين في المدارس الابتدائية، بينما يوجد أثر للأنظمة الاجتماعية على السلوك الاجتماعي, وأنّ عملية التآلف والمؤانسة تستجلب توافق الخلاق للمديرين والأفراد الذين يعملون تحت إمرتهم.

كما أجرى كوربي وبراديس (Kirby & Paradise,1990) دراسة بعنوان "التفكير الأخلاقي لدى إداريي المدارس (المدير الأخلاقي) في بوسطن بالولايات المتحدة الأمريكية". بهدف تقصي المشكلات الأخلاقية التي يواجهها الإداريون التربويون والمستويات النمطية لتفكيرهم الأخلاقي, وشملت عينة الدراسة مديرين واداريين من المدارس الحكومية, وركزت الدراسة على التقارير الخاصة باتخاذ القرار بشأن المشكلات الأخلاقية التي تواجههم في المدارس, وأظهرت نتائج الدراسة أن كلا من المديرين والإداريين أن يضعوا في الاعتبار العوامل الاجتماعية لدى اتخاذ القرار, ويرى الإداريون أنفسهم بأنهم على مستوى أعلى في التفكير الأخلاقي من مديري مدارسهم في حل المشكلات الأخلاقية. وتوصلت الدراسة إلى أن السلوك الاخلاقي للرؤساء يؤثر في السلوك الأخلاقي للمرؤوسين, وأنه يمكن ربط المستوى الأخلاقي بشكل عكسي مع طول المدة الزمنية داخل المؤسسة أي كلما زادت مدة الخدمة في مؤسسة قل المستوى الأخلاقي. كما أوصى الباحثون بأهمية المشاركة على مستوى المناطق التعليمية في إقامة ورش عمل تطرح مواضيع أخلاقية مرتبطة بالإدارة التربوية.

وفي دراسة أجراها جرين فيلد ,(Greenfield,1991) بعنوان "هدف وطرق إدخال البعد الأخلاقي في إعداد الإداريين بالمدارس الحكومية في شيكاغو الولايات المتحدة الأمريكية".

وناقش فيها أسباب وضرورة التفكير في الإعداد الأخلاقي للإداريين في المدارس الحكومية, وتحديد الأفكار المتعلقة بتحقيق ذلك. أكدت الدراسة على أهمية إدخال البعد الأخلاقي في برنامج الإعداد بالمدارس نظرا لكثرة الإشكاليات الأخلاقية التي تواجههم بشكل يومي, وأكدت على أهمية الدور الأخلاقي للإدارة المدرسية وأشارت إلى صعوبة ذلك الدور الذي يجب أن يلتزم به إداريو المدارس.

في نهاية الدراسة قدم خمس استراتيجيات يمكن من خلالها الإعداد الأخلاقي للإداريين بالمدارس:

1. تغيير مناهج إعداد الإداريين وذلك بإدخال الطرق الأخلاقية في تحديد وتحليل المشاكل والقرارات.
2. إتاحة الفرصة للطلاب في المدارس لاكتساب المعرفة والمهارات الخاصة بالتفكير الأخلاقي في علاج المشكلات.
3. تطوير مناهج خاصة تركز على فهم وجهات نظر معينة تخص القيم والالتزامات الأخلاقية التي تواجه إدارة المدرسية.
4. تطوير منهج يركز على حل المشكلات الأخلاقية من خلال طرح وإيجاد حلول مناسبة لها.
5. تكليف الإداريين بأهمية القيام بدراسات في مدارس مختلفة تهدف إلى تحديد وتحليل المشكلات التي يواجهها كل من الطلاب والمدرسيين.

وفي دراسة أجراها برايس (Price,1997) بعنوان "المآزق الأخلاقية في الممارسات الإدارية" هدفت إلى مناقشة الأبعاد الأخلاقية في الممارسة الإدارية في لتعليم الكبار وتحديد الظروف التي تؤدي بدورها إلى ظهور مآزق أخلاقية. ويرى الباحث أن تعليم الكبار يواجهه تعقيدات في الممارسات الإدارية تؤدي بدورها إلى بروز مآزق أخلاقية كثيرة ناتجة من تعدد

الأنشطة التي يقوم بها القائمون على تعليم الكبار من تخطيط للبرامج التعليمية وإدارة الموارد المالية البشرية بالإضافة إلى الخدمات التي تقدم للطلاب من تدريس وتوجيه وغيرها. ويرى الباحث أن من الإستراتيجيات التي يمكن من خلالها مواجهة المآزق الأخلاقية التقييم الذي يتضمن الأسئلة التالية:

1. لماذا أعطى أولوية لهذه القيم الأخلاقية والتربوية؟
2. هل هذه الافتراضات أو المعتقدات هي وليدة البيئة الاجتماعية والثقافية؟
3. هل هذه القيم أو المعطيات مرتبطة بالسلطة؟
4. هل تناسب هذه القيم والمعتقدات السياق المهني والاجتماعي الحالي؟

وأجرى ميكراو Mckrreow (1997) دراسة بعنوان "الإدارة الأخلاقية: هل هي علاقة متضاربة" هدفت إلى تحديد مفهومين أساسيين للإدارة التربوية هما القيادة والسلطة وتأثيرهما في تحديد ما هو معقول وما هو منطقي (أخلاقي) داخل المؤسسات التربوية. وتوصل الباحث إلى أن:

1. القيادة وجهان لعملة واحدة, وما القيادة إلا مفهوم حديث للسلطة.
2. عدم مشاركة الإداريين للأفراد العاملين في المدارس في عملية صناعة القرار يكرس معنى السلطة.
3. القرارات الأخلاقية في المدارس هي قرارات نسبية, لا يمكن أن تقف على الواقع بكل جوانبه مثال: لايمكن للإداريين أو المعلمين أن يهتموا بكل الطلاب رغم أن الاهتمام هو واجب مهني يدعو إليه الوازع الأخلاقي, لكن عائق الزمن يحول دون تحقيق ذلك.
4. المأزق الأخلاقي ليس فقط في تحديد ما هو صواب وما هو خطأ, ولكن قدرتنا على تطبيق ما نراه صوابا.

أوصى بأهمية إدماج المواضيع الأخلاقية ضمن المناهج المقررة للإدارة المدرسية.

وأجرى اوثر (Auther,2004) دراسة بعنوان "الأخلاق في القيادة التعليمية للمرحلة الأولية" وتهدف إلى استكشاف وتحليل واستيعاب أهمية المبادئ الأخلاقية بالنسبة للقادة التربويين ويشير الباحث إلى أن الوعي والاستيعاب المتزايد لأهمية الأخلاق بالنسبة للقادة التربوية سوف يسهل كفاءة القيادة المحسنة.

واستخدم الباحث ثلاث جولات من المسح لأخذ البيانات من خلال البريد الالكتروني وأخذ الفروقات الواضحة بين الجولات الثلاث وطرح على القيادات التعليمية عدد من الأسئلة منها: ما هي المبادئ الأخلاقية المهمة للقيادة التعليمية؟ وقد كانت أجوبة المشاركين تقع في محورين هما: الخصائص الأخلاقية والتصرفات الأخلاقية وأدت نتائج هذه الدراسة إلى قائمة بالمبادئ الأخلاقية التي يعتقد أنها الأهم بالنسبة للقادة التربويين.

أجرى أميتي وكلارك (Amatea & Clark,2005) دراسة هدفت إلى تقييم دور المرشد في المدارس ومدى تعاونه ودرجة التزامه المهني (الأخلاقي) لدى عينة مؤلفة من (26) مديرا للمرحلة المتوسطة والعليا, وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك حاجة ماسة لدى المرشدين لتطوير وعيهم بمهارات الإرشاد ودرجة التزامهم الأخلاقي المطلوب منهم.

وقام رالنيل وكوكر وهوسكنز (Randell ,Coker ,Hoskins ,2005) بدراسة هدفت إلى تقيم البرامج الإرشادية المتعلقة بدرجة الالتزام المهني الأخلاقي لدى المرشدين, شارك في هذه الدراسة (28) مرشدا من مقاطعة المدارس الجنوبية الغربية. وأشارت نتائج الدراسة إلى أنّ أغلبية المشاركين أعطوا انطباعا إيجابيا على مستوى عال من الاهتمام والالتزام الأخلاقي للخدمات الإرشادية التي يقدمونها مع الحاجة إلى برامج تدريبية لتحسين مستوى التزامهم الأخلاقي في البرامج الإرشادية التي يقومون بها.

ثالثاً: التعليق على الأدب النظري والدراسات السابقة:

ويشمل أربعة جوانب هي:

أولاً: الجانب النظري:

تبين من الأدب النظري المتعلق بهذا البحث مجموعة من القواعد الضرورية منها:

إن كثيراً من القضايا التي تواجه الإداريين اليوم هي في حقيقتها ذات طبيعة أخلاقية والإجماع على أن الأخلاقيات لها تأثير مباشر وقوي على السلوك داخل المنظمات وخاصة التربوية منها لأنها في الأساس مؤسسات أخلاقية.

إن أثر البعد الأخلاقي يفوق أثر البعد القانوني الذي يحكم النظام أو يوازيه على الأقل وقد أشارت الدراسات أن كل مهنة لابد لها من قواعد أخلاقية تلزم أصحابها بالعمل وأن من أهم العوامل المؤدية إلى نجاح العملية التربوية الالتزام بالأخلاقيات، وأنها تتأثر في كل بلد بمجموعة من العوامل السائدة في ذلك المجتمع.

أشار كثير من الباحثين إلى أهمية اللوائح والقوانين في عملية الالتزام بالأخلاقيات إلا أن عدم وضوحها يؤدي إلى مآزق أخلاقية كما أشار بعض الباحثين إلى أن المؤسسات التي فيها مواثيق أخلاقية مكتوبة يكون العاملون بها أكثر التزاماً بأخلاقيات عملهم وشدد الكثير منهم على أهمية وجود تلك المواثيق.

أكد كثير من الباحثين على أهمية الدور الذي يقوم به مدير المدرسة والذي يدير مؤسسة أخلاقية وأن له تأثيراً قوياً على الطلاب والعاملين بشكل مباشر وعلى المجتمع عموماً وخاصة البيئة المحيطة به بشكل غير مباشر كما أشارت العديد من الدراسات إلى أن القرار الأخلاقي لمدير المدرسة يزيد من ثقة من حوله ويسهل عمليات الاستجابة.

ثانياً: الجانب الإجرائي:

تعددت واختلفت نتائج الدراسات السابقة حسب هدف وغرض الدراسة وحسب تأثير المتغيرات المستقلة فيها ويمكن إبراز بعض العناصر المشتركة وأوجه الاختلاف والاستنتاجات فيما يلي:

إن أفراد العينات كانوا ملتزمين بأخلاقيات المهنة (Bobby 1979، المومني، 1983، سليمان، 1985، Sequrs، 1987، رضوان، 1994، غباشنة، 1999، المزروعي، 2003، Contasantine،2005، Randell،Coker،Hoskins،2005)

إن أفراد العينات كانوا دون المستوى من حيث الالتزام بالأخلاقيات (الفرحان وآخرون، 1982، Amatea،Clark،2005)

أشارت بعض الدراسات إلى وجود أثر للمركز الوظيفي على درجة الالتزام بالأخلاقيات (Bobby،1979، مومني، 1983، سليمان، 1985، رضوان، 1994، الغباشنة، 1999).

أظهرت بعض الدراسات وجود أثر لمتغير الجنس لصالح الإناث على درجة الالتزام بالأخلاقيات (المومني، 1983، عمر، 1990).

أظهرت بعض الدراسات عدم وجود أثر لمتغير الجنس على درجة الالتزام بالأخلاقيات (سليمان، 1985، ورضوان، 1994، غباشنة، 1999، المزروعي، 2003).

أشارت بعض الدراسات إلى عدم وجود أثر للخبرة على درجة الالتزام بالأخلاقيات (المومني، 1983، السعود وبطاح، 1996، عمر، 1999، الغباشنة، 1999، المزروعي، 2003).

أشارت بعض الدراسات إلى وجود أثر للخبرة على درجة الالتزام بالأخلاقيات ومنها (Kirby & Paradise،1990) والذي يربط المستوى الأخلاقي بشكل عكسي مع زيادة مدة الخدمة.

أشارت بعض الدراسات إلى عدم وجود أثر للمؤهل العلمي على الالتزام بالأخلاقيات (الفرحان وآخرون، 1982، سليمان، 1985، الغباشنة، 1999، المزروعي، 2003).

أشارت بعض الدراسات إلى وجود أثر للمؤهل التربوي على الالتزام بالأخلاقيات ومنها (عمر، 1990، السعود وبطاح، 1996).

ثالثاً: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة:

إنّ هذه الدراسة هي الدراسة الثانية في حدود علم الباحث التي يتم إجراؤها في مكان الدراسة (المملكة العربية السعودية) على أخلاقيات مهنة التعليم بعد دراسة (فلمان، 1998). هذه الدراسة هي الدراسة الأولى التي يتم إجراؤها بعد إصدار ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في المملكة العربية السعودية عام 2006.

معظم الدراسات السابقة اعتمدت على الأدب النظري في بناء أداة الدراسة بينما اعتمدت هذه الدراسة على ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم واشتقت منه أداة الدراسة وهي الأولى في المملكة العربية السعودية التي نحت هذا المنحى ولم يجد الباحث دراسات اعتمدت هذا المنحى في بناء الأداة.

تناولت هذه الدراسة درجة التزام مديري المدارس بأخلاقيات مهنة التعليم بينما تناولت فلمان (1998) نفس الموضوع قبل حوالي ثمان سنوات ولكن عن مدى التزام معلمات المرحلة الابتدائية في المملكة العربية السعودية مكان إجراء الدراسة وتناول سليمان (1983)، المومني (1983)، غباشنة (1999) نفس الموضوع ولكن من وجهات نظر أخرى وفي بيئات أخرى.

رابعاً: استفادت الباحث من الدراسات السابقة:

استفاد الباحث من الدراسات السابقة في صياغة فقرات الاستبانة لتقيده بما ورد في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم الصادر عام 2006 في السعودية من الهيكل التنظيمي للدراسات

السابقة وللأدب النظري ومناقشة النتائج وتفسيرها فأجرى مقارنات للدراسات السابقة من حيث طريقة العرض ومدى ارتباطه بأهداف الدراسة وموضوعها وأسئلتها ومكان إجرائها ومن نتائج هذه المقارنة اختار ما يناسب هذه الدراسة.

فاستخدم في الأدب النظري أسلوب الهرم المقلوب الذي قاعدته إلى أعلى، وأدخل عنصر مكان الدراسة والمعتقدات السائدة لدى مجتمعه بوضوح في الأدب النظري.

واعتمدت هذه الدراسة في نتائجها على وجهة نظر المعلمين لالتصاقهم وتعاملهم اليومي ولفترة طويلة وتعرضهم لمواقف وقضايا شبه يوميه مع مديري المدارس مما يعطي اطمئناناً إلى معرفة المعلم للجوانب الأخلاقية لدى مدير المدرسة بل فحصها فحصاً دقيقاً بالتعامل اليومي والاحتكاك المباشر والقضايا القائمة.

وكذا من وجهة نظر المشرفين التربويين المناط بهم تقويم الأداء بالمدرسة عموماً وأداء مدير المدرسة خصوصاً وتقديم تقارير يومية وأسبوعية وفصلية وختامية عن أداء كل مدرسة وكل مدير مما يشير إلى وجود رؤية أو تصور لدى كل مشرف تربوي عن معظم مديري المدارس وبالتالي إلى أن نتائج هذه الدراسة نابعة من أشخاص لديهم القدرة والمعرفة على إصدار مثل هذه النتائج.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

مجتمع الدراسة

عينة الدراسة

أداة الدراسة

صدق الأداة

ثبات الأداة

إجراءات الدراسة

متغيرات الدراسة

الطريقة والإجراءات

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من فئتين هما:

1. **فئة المشرفين التربويين:** وتشمل هذه الفئة جميع المشرفين التربويين والمشرفات في إدارة التربية والتعليم بمحافظة القريات السعودية خلال العام الدراسي 1427-1428هـ، 2007-2008م.
2. **فئة المعلمين:** وتشمل هذه الفئة جميع المعلمين والمعلمات في إدارة التربية والتعليم بمحافظة القريات السعودية خلال العام الدراسي 1427-1428هـ، 2007-2008م.

ويبين الجدول رقم (1) مجتمع الدراسة موزعين على النحو التالي:

جدول رقم (1)

توزيع المشرفين التربويين والمعلمين في محافظة القريات السعودية

الفئة / الجنس	معلمين	مشرفين تربويين	المجموع
ذكور	1513	61	1574
إناث	1734	73	1807
المجموع	3247	134	3381

عينة الدراسة:

تم أخذ عينة عشوائية طبقية بواقع (10%) من المعلمين، و(60%) من المشرفين. كما هو موضح في الجدول رقم (2).

جدول رقم (2)

توزيع العينة العشوائية الطبقية للمشرفين التربويين والمعلمين

الفئة / الجنس	ذكر	أنثى	المجموع
مشرفين تربويين	42	52	94
معلمين	158	180	338
المجموع	200	232	432

أداة الدراسة:

للتعرف على درجة التزام مديري المدارس بمحافظة القريات ـ السعودية ـ بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المشرفين التربويين والمعلمين، قام الباحث بإعداد استبانة تم اشتقاقها من ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم المعتمد وفق التوجيه السامي الكريم رقم (211/م ب) في (1427/1/8هـ) 2006م وفق الخطوات التالية:

1. الإطلاع المسبق والاستفادة من الدراسات السابقة في الصياغة والبناء بما لا يخرج عن محتوى الوثيقة ومن هذه الدراسات دراسة الغباشنة (1999)، فلمبان (1998)، رضوان (1994)، المزروعي (2003).

2. تحليل الميثاق بالتعاون مع مجموعة مشكله من إداريين ومشرفين تربويين ومديري مدارس ومعلمين ممن لهم خبرة ومعرفة في البحث التربوي مع الإلتزام بالمجالات الواردة في الميثاق.

3. قام الباحث بتوزيع استبانة استطلاعية على عدد من أفراد العينة للاستفادة من ملاحظات ومقترحات أفراد العينة في الاستبانة الاستطلاعية والتي تمحورت حول تبسيط بعض المصطلحات الواردة في الأداة واستبدالها بمصطلحات مرادفة.

صدق أداة الدراسة:

عُرِضت الاستبانة التي اشتقها الباحث وفق الخطوات السابقة على مجموعة من المحكمين في صورتها الأولية وحرص الباحث على مسألة التنوع في المحكمين بين متخصصين في الدراسات التربوية من كلية التربية في جامعة اليرموك وكلية التربية للبنات بمحافظة القريات وعاملين في الميدان التربوي بمختلف تخصصاتهم من معلمين ومشرفين تربويين ومديري مدارس ومدير الإشراف التربوي، ومدير الشؤون التعليمية ومدير التربية والتعليم بالمحافظة وحاول الجمع في فئة العاملين في الميدان التربوي بين خبرتهم الميدانية وأن يكون لديهم إلمام بمناهج البحث التربوي ويهدف ذلك التنوع إلى التقريب بين مفاهيم العاملين في الميدان التربوي والمفاهيم التربوية، وقد بلغ عدد المحكمين (23) موزعين على النحو التالي:

- كلية التربية ــ جامعة اليرموك (5)
- كلية التربية للبنات ــ محافظة القريات (4)
- مدير تربية، ومدير إشراف، ومدير شئون تعليمية (3)
- مديرو مدارس (3)
- مشرفون تربويون (5)
- معلمون (3)

علماً أن جميع المحكمين تم اختيارهم ممن يحملون مؤهلات عليا (ماجستير، ودكتوراه) عدا محكمين اثنين.

إجراءات الباحث في ضوء ملاحظات المحكمين:

أولاً: مجالات الأداة:

الالتزام بالمجالات الخمسة الواردة في الاستبانة حيث لم يتطرق أي من المحكمين إلى حذف أو إضافة أي مجال التزاماً بما ورد في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وهي (رسالة التعليم، ومدير المدرسة وأداؤه المهني، مدير المدرسة والطلاب، مدير المدرسة والمجتمع المدرسي، مدير المدرسة والأسرة).

ثانياً: فقرات الأداة (الحذف والإضافة)

كانت الأداة في صورتها الأولية (60) وتم التعديل بالحذف على الفقرات التي قلت فيها نسبة اتفاق المحكمين عن (75%) وهي فقرة (صادق مع نفسه) لصعوبة إدراك المشرفين والمعلمين بها ليصبح مجموع فقرات الأداة (59) فقرة.

ثالثاً: فقرات الأداة (الصياغة)

أبدى غالبية المحكمين الرغبة في إعادة صياغة عدد من الفقرات وكان العامل الرّئيس في إعادة الصياغة هو أن تبدأ الفقرة بفعل.

والفقرات التي تم إعادة صياغتها بناءً على المعيار السابق هي ثمان فقرات وهي على النحو التالي:

الفقرات (1، 2، 3، 5) من المجال الأول

الفقرات (1، 3، 12) من المجال الثاني

الفقرة (5) من المجال الثالث

ثبات الأداة:

تم التأكد من ثبات الأداة من خلال تطبيقها على عينة مكونة من (5) مشرفين و(10) معلمين من أفراد مجتمع الدراسة تم استبعادهم فيما بعد عن عينة الدراسة وبعد مضي عشرة أيام أعيد تطبيقها مرة ثانية على نفس الأفراد ثم حُسب معامل الثبات (معامل ارتباط بيرسون) فبلغ (0.92) للمشرفين و(0.89) للمعلمين.

كما تم استخراج معامل كرونباخ ــ ألفا ــ أيضاً كمؤشر للاتساق الداخلي لكل مجال من المجالات وقد دلت النتائج على تمتع الأداة بمعامل ثبات مرتفع، والجدول رقم (3) يوضح ذلك:

جدول رقم (3)

معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ــ ألفا ــ للمجالات والأداة ككل

المجال	الاتساق الداخلي
رسالة التعليم	0.85
مدير المدرسة وأداؤه المهني	0.93
مدير المدرسة والطلاب	0.97
مدير المدرسة والمجتمع المدرسي	0.83
مدير المدرسة والأسرة	0.90
الأداة ككل	0.98

إجراءات الدراسة:

قام الباحث بعد الحصول على موافقة إدارة التربية والتعليم بمحافظة القريات السعودية بتوزيع استبانة الدراسة على أفراد عينة الدراسة بأخذ نسبة (10%) من طبقة المعلمين، و(60%) من طبقة المشرفين، ثم تم تفريغ الاستبانات في الحاسب الآلي من أجل تحليلها إحصائياً، حيث بلغ عدد الاستبانات الموزعة (619) استبانة، وبلغ عدد الاستبانات المسترجعة (432) وبذلك بلغت نسبة الاسترجاع (70%) وهي نسبة مقبولة لأغراض هذه الدراسة.

متغيرات الدراسة:

لما كانت هذه الدراسة تسعى الى الكشف عن درجة التزام مديري المـدارس بمحافظـة القريات السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المشرفين التربويين والمعلمـين، فـإن متغيراتها هي:

اولاً: المتغيرات المستقلة:

1. المركز الوظيفي وله مجالان:
   1. مشرف تربوي. 2. معلم.
2. المؤهل العلمي وله مجالان:
   1. بكالوريوس فأقل. 2. ماجستير فأكثر.
3. الخبرة ولها ثلاثة مجالات:
   1. (1- أقل من 5) سنوات. 2. (5- أقل من 10) سنوات.
   3. 10 سنوات فأكثر.
4. الجنس:
   1. ذكر 2. أنثى

ثانياً: المتغير الرئيسي المستقل:

الدرجة المعبّرة عن درجة التزام مديري المدارس بأخلاقيات مهنة التعليم الـواردة فـي ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم.

المعالجة الاحصائية:

لتحليل النتائج قام الباحث باستخدام ما يلي:

1. للاجابة عن السؤال الاول والثاني، فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
2. للاجابة عن السؤال الثالث تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واستخدام تحليل التباين الرباعي المتعدد على المجالات، وتحليل التباين الرباعي على الأداة ككل.

الفصــل الرابــع

نتائــج الدراســة

نتائـــــج الدراســـــــة

يتضمن هذا الفصل النتائج التي توصلت إليها الدراسة والتي تهدف إلى معرفة درجة التزام مديري المدارس في محافظة القريات السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المشرفين التربويين والمعلمين وذلك من خلال المتغيرات المستقلة في الدراسة وهي: المركز الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الجنس. لذا تم عرض نتائج الدراسة حسب أسئلة الدراسة كما هو مبين على النحو الآتي:

أولاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول، والذي ينص علـــى: "مـــا درجـــة التزام مديري المدارس في محافظة القريات الـــسعودية بأخلاقيـــات مهنـــة التعليم من وجهة نظر المشرفين التربويين؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التزام مديري المدارس في محافظة القريات السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهـــة نظـــر المشرفين التربويين، والجداول أدناه توضح ذلك.

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التزام مديري المدارس في محافظة القريات السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المشرفين التربويين مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	1	رسالة التعليم	2.24	.43
2	4	مدير المدرسة والمجتمع المدرسي	2.15	.49
3	2	مدير المدرسة وأداؤه المهني	2.12	.43
4	3	مدير المدرسة والطلاب	2.08	.42
5	5	مدير المدرسة والأسرة	1.92	.55
		الأداة ككل	2.10	.40

يبين الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التزام مديري المدارس في محافظة القريات السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المشرفين التربويين، حيث جاء مجال رسالة التعليم في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (2.24) وانحراف معياري (0.43)، تلاه في المرتبة الثانية مجال مدير المدرسة والمجتمع المدرسي بمتوسط حسابي بلغ (2.15) وانحراف معياري (0.49)، بينما جاء في المرتبة الأخيرة مجال مدير المدرسة والأسرة بمتوسط حسابي بلغ (1.92) وانحراف معياري (0.55)، وبلغ المتوسط الحسابي للأداة ككل (2.10) وبانحراف معياري (0.40).

المجال الأول: رسالة التعليم

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال الأول "رسالة التعليم" مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	6	يعتز بمهنته كمدير للمدرسة	2.46	.62
2	7	يحافظ على شرف مهنته	2.41	.58
3	2	يشعر من حوله بالصدق معهم	2.38	.53
4	1	يشعر من حوله بالإخلاص في عمله	2.36	.53
5	4	يستشعر عظمة رسالته	2.14	.68
6	5	يؤدي حق رسالته بمهنية عالية	1.98	.62
7	3	يعطي باستمرار لنشر العلم وفضائله	1.95	.72

يبين الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال رسالة التعليم، حيث جاءت الفقرة رقم (6) والتي تنص على "يعتز بمهنته كمدير للمدرسة" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (2.46) وانحراف معياري (0.62)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (7) والتي تنص على "يحافظ على شرف مهنته" بمتوسط حسابي بلغ (2.41) وبانحراف معياري (0.58)، تلتها في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (2) "يشعر من حوله بالصدق معهم"،

بمتوسط حسابي بلغ (2.38) وانحراف معياري (0.53)، بينما جاءت الفقرة رقم (3) ونصها "يعطي باستمرار لنشر العلم وفضائله" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (1.95) وانحراف معياري (0.72).

المجال الثاني: مدير المدرسة وأداؤه المهني

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال الثاني "مدير المدرسة وأداؤه المهني" مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	14	يتسم بالصدق والأمانة	2.37	.53
2	8	يعتبر مثالا للمسلم المعتز بدينه	2.34	.63
3	17	يتسم بحسن المظهر وبشاشة الوجه	2.32	.55
4	10	يتخذ من الوسطية منهجا في التعامل والإحكام	2.28	.56
5	15	يتسم بالحلم والتسامح	2.22	.55
6	18	يعمل بمفهوم أن الرقيب الحقيقي هو الله	2.22	.66
7	22	يغرس مبدأ الاعتدال والتسامح والتعايش بعيدا عن الغلو والتطرف	2.19	.61
8	16	يتسم بالحزم والانضباط	2.16	.55
9	21	يرسخ مفهوم المواطنة	2.14	.70
10	11	يدرك أن النمو المهني واجب	2.09	.68
11	9	يتأسى بالرسول عليه الصلاة والسلام في جميع أقواله وأفعاله	2.03	.61
12	19	لديه رقابة ذاتية من ضمير يقظ وحس ناقد	2.03	.61
13	20	يبث بين طلابه ومجتمعه مفهوم الرقابة الذاتية	1.87	.69
14	13	يطور نفسه وينمي معارفه	1.82	.72
15	12	يعد الثقافة الذاتية منهجا في حياته	1.77	.65

يبين الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال مدير المدرسة وأدائه المهني، حيث جاءت الفقرة رقم (14) والتي تنص على "يتسم بالصدق والأمانة" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (2.37) وانحراف معياري (0.53)، تلتها في المرتبة

الثانية الفقرة رقم (8) والتي تنص على "يعتبر مثالا للمسلم المعتز بدينه" بمتوسط حسابي بلغ (2.34) وبانحراف معياري (0.63)، تلتها في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (17) "يتسم بحسن المظهر وبشاشة الوجه"، بمتوسط حسابي بلغ (2.32) وانحراف معياري (0.55)، بينما جاءت الفقرة رقم (12) ونصها "يعد الثقافة الذاتية منهجا في حياته" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (1.77) وانحراف معياري (0.65).

المجال الثالث: مدير المدرسة والطلاب

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال الثالث "مدير المدرسة والطلاب" مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	23	يرغب في نفع طلابه	2.40	.57
2	29	يحرص على أن يكون أثره في الناس حميدا باقيا	2.37	.60
3	37	يصون كرامة طلابه ومعلميه	2.32	.55
4	39	لا يسمح باتخاذ دروسهم ساحة لغير ما يعنى بتعليمهم في مجال تخصصهم	2.29	.67
5	50	يحرص على أن يكون في مستوى ثقة المجتمع وتقديره	2.28	.59
6	24	يبر بطلابه ويشفق عليهم	2.26	.64
7	28	يتمسك بالقيم الأخلاقية التي ينشرها	2.24	.62
8	46	يعزز انتماء الطلاب والعاملين معه لدينهم ووطنهم	2.23	.68
9	36	يعدل بين طلابه وبين المعلمين في عطائه وتعامله ورقابته وتقويمه لأدائهم	2.17	.56
10	27	يلتزم بمبدأ القدوة لطلابه ومجتمعه	2.15	.60
11	34	يبذل جهده كله في تعليم طلابه وتربيتهم وتوجيههم	2.13	.59
12	30	يعمل على شيوع القيم الأخلاقية ويقدمها ما استطاع إلى ذلك سبيلا	2.12	.57
13	32	يعلم طلابه التماس العذر لغيرهم قبل التماس الخطأ	2.11	.61
14	42	يتخلق بخلق الإسلام في الحوار	2.11	.63
15	49	يعمل لتسود المحبة بين المواطنين وبين أولى الأمر منهم	2.11	.68

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
16	31	يحسن الظن بطلابه والعاملين معه	2.07	.61
17	25	يوازن بين المودة الحانية والحزم الضروري	2.06	.56
18	38	يستثمر أوقاتهم بكل مفيد	2.04	.62
19	40	المدير أنموذج للحكمة والرفق يتجنب العنف وينهى عنه	2.04	.57
20	44	يعي نفور الطلاب من المدرسة التي يستخدم فيها العقاب البدني والنفسي	2.03	.69
21	51	ينشر أهمية الإسهام في التقدم المعرفي والارتقاء العلمي والإبداع الفكري والإسهام الحضاري بين طلابه والعاملين معه	1.97	.71
22	48	يعمل لتسود المحبة المثمرة والاحترام الصادق بين المواطنين	1.96	.67
23	26	يهدف إلى تحقيق خيري الدنيا والآخرة لطلابه	1.95	.63
24	35	يرعى طلابه نموا متكاملا دينيا وعلميا وخلقيا ونفسيا واجتماعيا وصحيا	1.95	.61
25	52	يلتزم بتوسيع نطاق ثقافته وتنوع مصادرها	1.95	.59
26	45	يتجنب العقاب البدني والنفسي	1.94	.64
27	33	يعلم طلابه رؤية عيوب أنفسهم قبل رؤية عيوب الآخرين	1.93	.68
28	41	يعود طلابه ومعلميه على التفكير السليم والحوار البناء	1.81	.66
29	43	ينشر مبدأ الشورى	1.80	.70
30	47	ينمي لدى الطلاب التفاعل الإيجابي مع الثقافات الأخرى	1.72	.69

يبين الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال مدير المدرسة والطلاب، حيث جاءت الفقرة رقم (23) والتي تنص على "يرغب في نفع طلابه" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (2.40) وانحراف معياري (0.57)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (29) والتي تنص على "يحرص على أن يكون أثره في الناس حميدا باقيا" بمتوسط حسابي بلغ (2.37) وبانحراف معياري (0.60)، تلتها في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (37) "يصون كرامة طلابه ومعلميه"، بمتوسط حسابي بلغ (2.32) وانحراف معياري (0.55)، بينما جاءت الفقرة رقم (47) ونصها "ينمي لدى الطلاب التفاعل الإيجابي مع الثقافات الأخرى" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (1.72) وانحراف معياري (0.69).

المجال الرابع: مدير المدرسة والمجتمع المدرسي

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال الرابع "مدير المدرسة والمجتمع المدرسي" مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	55	يلتزم بالأنظمة والتعليمات	2.18	.57
2	54	يحترم قواعد السلوك الوظيفي	2.14	.62
3	53	يعمل بروح الفريق الواحد مع زملائه المعلمين والإدارة التربوية	2.12	.53

يبين الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال مدير المدرسة والمجتمع المدرسي، حيث جاءت الفقرة رقم (55) والتي تنص على "يلتزم بالأنظمة والتعليمات" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (2.18) وانحراف معياري (0.57)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (54) والتي تنص على "يحترم قواعد السلوك الوظيفي" بمتوسط حسابي بلغ (2.14) وبانحراف معياري (0.62)، بينما جاءت الفقرة رقم (53) ونصها "يعمل بروح الفريق الواحد مع زملائه المعلمين والإدارة التربوية" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.12) وانحراف معياري (0.53).

المجال الخامس: مدير المدرسة والأسرة

جدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال الخامس "مدير المدرسة والأسرة" مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	59	يعمل على نشر وترسيخ وتأصيل أخلاقيات مهنة التعليم بين زملائه وفي المجتمع	2.03	.59
2	57	يحرص على توطيد أواصر الثقة بين البيت والمدرسة	2.01	.60
3	56	يشارك الأسرة في التربية والتنشئة	1.82	.69
4	58	يعي أن كل أمر يطرأ في سلوك الطلاب بالغ الأهمية	1.82	.72

يبين الجدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال مدير المدرسة والأسرة، حيث جاءت الفقرة رقم (59) والتي تنص على "يعمل على نشر وترسيخ وتأصيل أخلاقيات مهنة التعليم بين زملائه وفي المجتمع" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (2.03) وانحراف معياري (0.59)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (57) والتي تنص على "يحرص على توطيد أواصر الثقة بين البيت والمدرسة" بمتوسط حسابي بلغ (2.01) وبانحراف معياري (0.60)، تلتها في المرتبة الثالثة الفقرتان رقم (56) "يشارك الأسرة في التربية والتنشئة"، بمتوسط حسابي بلغ (1.82) وانحراف معياري (0.69)، بينما جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (58) ونصها "يعي أن كل أمر يطرأ في سلوك الطلاب بالغ الأهمية" بمتوسط حسابي بلغ (1.82) وانحراف معياري (0.72).

ثانياً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني، والذي ينص على "ما درجة التزام مديري المدارس في محافظة القريات السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المعلمين؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التزام مديري المدارس في محافظة القريات السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المعلمين، والجداول أدناه توضح ذلك.

جدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التزام مديري المدارس في محافظة القريات السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	4	مدير المدرسة والمجتمع المدرسي	2.63	.51
2	1	رسالة التعليم	2.56	.44
3	2	مدير المدرسة وأداؤه المهني	2.55	.42
4	3	مدير المدرسة والطلاب	2.52	.43
5	5	مدير المدرسة والأسرة	2.50	.57
		الأداة ككل	2.54	.40

يبين الجدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التزام مديري المدارس في محافظة القريات السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المعلمين، حيث جاء مجال مدير المدرسة والمجتمع المدرسي في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (2.63) وانحراف معياري (0.51)، تلاه في المرتبة الثانية مجال رسالة التعليم بمتوسط حسابي بلغ (2.56) وانحراف معياري (0.44)، بينما جاء في المرتبة الأخيرة مجال مدير المدرسة والأسرة بمتوسط حسابي بلغ (2.50) وانحراف معياري (0.57)، وبلغ المتوسط الحسابي للأداة ككل (2.54) وبانحراف معياري (0.40).

المجال الأول: رسالة التعليم

جدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال الأول "رسالة التعليم" مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	6	يعتز بمهنته كمدير للمدرسة	2.66	.58
2	7	يحافظ على شرف مهنته	2.66	.59
3	2	يشعر من حوله بالصدق معهم	2.64	.55
4	4	يستشعر عظمة رسالته	2.53	.67
5	3	يعطي باستمرار لنشر العلم وفضائله	2.50	.65
6	5	يؤدي حق رسالته بمهنية عالية	2.48	.65
7	1	يشعر من حوله بالإخلاص في عمله	2.46	.60

يبين الجدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال رسالة التعليم، حيث جاءت في المرتبة الأولى الفقرتان رقم (6) والتي تنص على "يعتز بمهنته كمدير للمدرسة" وبمتوسط حسابي بلغ (2.66) وانحراف معياري (0.58)، والفقرة رقم (7) والتي تنص على "يحافظ على شرف مهنته" بمتوسط حسابي بلغ (2.66) وانحراف معياري (0.59)، تلتها في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (2) "يشعر من حوله بالصدق معهم"، بمتوسط حسابي بلغ (2.64) وانحراف معياري (0.55)، بينما جاءت الفقرة رقم (1) ونصها "يشعر من حوله بالإخلاص في عمله" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.46) وانحراف معياري (0.60).

المجال الثاني: مدير المدرسة وأداؤه المهني

جدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال الثاني "مدير المدرسة وأداؤه المهني" مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	17	يتسم بحسن المظهر وبشاشة الوجه	2.72	.45
2	14	يتسم بالصدق والأمانة	2.68	.56
3	16	يتسم بالحزم والانضباط	2.61	.56
4	18	يعمل بمفهوم أن الرقيب الحقيقي هو الله	2.61	.57
5	8	يعتبر مثالا للمسلم المعتز بدينه	2.60	.59
6	15	يتسم بالحلم والتسامح	2.60	.55
7	22	يغرس مبدأ الاعتدال والتسامح والتعايش بعيدا عن الغلو والتطرف	2.59	.56
8	19	لديه رقابة ذاتية من ضمير يقظ وحس ناقد	2.57	.59
9	21	يرسخ مفهوم المواطنة	2.55	.60
10	11	يدرك أن النمو المهني واجب	2.52	.64
11	10	يتخذ من الوسطية منهجا في التعامل والإحكام	2.51	.59
12	13	يطور نفسه وينمي معارفه	2.47	.65
13	9	يتأسى بالرسول عليه الصلاة والسلام في جميع أقواله وأفعاله	2.44	.64
14	12	يعد الثقافة الذاتية منهجا في حياته	2.43	.63
15	20	يبث بين طلابه ومجتمعه مفهوم الرقابة الذاتية	2.40	.64

يبين الجدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال مدير المدرسة وأداؤه المهني، حيث جاءت الفقرة رقم (17) والتي تنص على "يتسم بحسن المظهر وبشاشة الوجه" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (2.72) وانحراف معياري (0.45)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (14) والتي تنص على "يتسم بالصدق والأمانة" بمتوسط حسابي بلغ (2.68) وبانحراف معياري (0.56)، تلتها في المرتبة الثالثة الفقرتان رقم (16) "يتسم بالحزم والانضباط"، بمتوسط حسابي بلغ (2.61) وانحراف معياري (0.56)، والفقرة رقم

(18) "يعمل بمفهوم أن الرقيب الحقيقي هو الله" بمتوسط حسابي بلغ (2.61) وانحراف معياري (0.56)، بينما جاءت الفقرة رقم (20) ونصها "يبث بين طلابه ومجتمعه مفهوم الرقابة الذاتيـــة" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.40) وانحراف معياري (0.64).

المجال الثالث: مدير المدرسة والطلاب

جدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال الثالث "مدير المدرسة والطلاب" مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	23	يرغب في نفع طلابه	2.70	.49
2	50	يحرص على أن يكون في مستوى ثقة المجتمع وتقديره	2.68	.50
3	37	يصون كرامة طلابه ومعلميه	2.66	.52
4	46	يعزز انتماء الطلاب والعاملين معه لدينهم ووطنهم	2.66	.56
5	29	يحرص على أن يكون أثره في الناس حميدا باقيا	2.64	.54
6	42	يتخلق بخلق الإسلام في الحوار	2.64	.58
7	49	يعمل لتسود المحبة بين المواطنين وبين أولى الأمر منهم	2.63	.50
8	24	يبر بطلابه ويشفق عليهم	2.58	.58
9	28	يتمسك بالقيم الأخلاقية التي ينشرها	2.58	.56
10	30	يعمل على شيوع القيم الأخلاقية ويقدمها ما استطاع إلى ذلك سبيلا	2.57	.56
11	36	يعدل بين طلابه وبين المعلمين في عطائه وتعامله ورقابته وتقويمه لأدائهم	2.57	.61
12	39	لا يسمح باتخاذ دروسهم ساحة لغير ما يعنى بتعليمهم في مجال تخصصهم	2.57	.57
13	48	يعمل لتسود المحبة المثمرة والاحترام الصادق بين المواطنين	2.57	.54
14	25	يوازن بين المودة الحانية والحزم الضروري	2.56	.57
15	27	يلتزم بمبدأ القدوة لطلابه ومجتمعه	2.56	.59
16	44	يعي نفور الطلاب من المدرسة التي يستخدم فيها العقاب البدني والنفسي	2.54	.53
17	26	يهدف إلى تحقيق خيري الدنيا والآخرة لطلابه	2.51	.58
18	40	المدير أنموذج للحكمة والرفق يتجنب العنف وينهى عنه	2.48	.61

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الرقم	الرتبة
.63	2.47	يحسن الظن بطلابه والعاملين معه	31	19
.64	2.46	يرعى طلابه نموا متكاملا دينيا وعلميا وخلقيا ونفسيا واجتماعيا وصحيا	35	20
.62	2.45	يبذل جهده كله في تعليم طلابه وتربيتهم وتوجيههم	34	21
.68	2.45	ينشر أهمية الإسهام في التقدم المعرفي والارتقاء العلمي والإبداع الفكري والإسهام الحضاري بين طلابه والعاملين معه	51	22
.67	2.45	يلتزم بتوسيع نطاق ثقافته وتنوع مصادرها	52	23
.68	2.44	يعود طلابه ومعلميه على التفكير السليم والحوار البناء	41	24
.60	2.43	يعلم طلابه رؤية عيوب أنفسهم قبل رؤية عيوب الآخرين	33	25
.68	2.43	ينشر مبدأ الشورى	43	26
.65	2.42	يعلم طلابه التماس العذر لغيرهم قبل التماس الخطأ	32	27
.67	2.38	ينمي لدى الطلاب التفاعل الإيجابي مع الثقافات الأخرى	47	28
.66	2.36	يستثمر أوقاتهم بكل مفيد	38	29
.68	2.30	يتجنب العقاب البدني والنفسي	45	30

يبين الجدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال مدير المدرسة والطلاب، حيث جاءت الفقرة رقم (23) والتي تنص على "يرغب في نفع طلابه" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (2.70) وانحراف معياري (0.49)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (50) والتي تنص على "يحرص على أن يكون في مستوى ثقة المجتمع وتقديره" بمتوسط حسابي بلغ (2.68) وبانحراف معياري (0.50)، تلتها في المرتبة الثالثة الفقرتان رقم (37) "يصون كرامة طلابه ومعلميه"، بمتوسط حسابي بلغ (2.66) وانحراف معياري (0.52)، والفقرة رقم (46) "يعزز انتماء الطلاب والعاملين معه لدينهم ووطنهم" بمتوسط حسابي بلغ (2.66) وانحراف معياري (0.56)، بينما جاءت الفقرة رقم (45) ونصها "يتجنب العقاب البدني والنفسي" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.30) وانحراف معياري (0.68).

المجال الرابع: مدير المدرسة والمجتمع المدرسي

جدول (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال الرابع "مدير المدرسة والمجتمع المدرسي" مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	55	يلتزم بالأنظمة والتعليمات	2.64	.58
2	53	يعمل بروح الفريق الواحد مع زملائه المعلمين والإدارة التربوية	2.63	.60
3	54	يحترم قواعد السلوك الوظيفي	2.62	.61

يبين الجدول (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال مدير المدرسة والمجتمع المدرسي، حيث جاءت الفقرة رقم (55) والتي تنص على "يلتزم بالأنظمة والتعليمات" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (2.64) وانحراف معياري (0.58)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (53) والتي تنص على "يعمل بروح الفريق الواحد مع زملائه المعلمين والإدارة التربوية" بمتوسط حسابي بلغ (2.63) وبانحراف معياري (0.60)، بينما جاءت الفقرة رقم (54) ونصها "يحترم قواعد السلوك الوظيفي" بمتوسط حسابي بلغ (2.62) وانحراف معياري (0.61).

المجال الخامس: مدير المدرسة والأسرة

جدول (15)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال الخامس "مدير المدرسة والأسرة" مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	59	يعمل على نشر وترسيخ وتأصيل أخلاقيات مهنة التعليم بين زملائه وفي المجتمع	2.59	.60
2	58	يعي أن كل أمر يطرأ في سلوك الطلاب بالغ الأهمية	2.53	.64
3	57	يحرص على توطيد أواصر الثقة بين البيت والمدرسة	2.45	.68
4	56	يشارك الأسرة في التربية والتنشئة	2.43	.70

يبين الجدول (15) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال مدير المدرسة والأسرة، حيث جاءت الفقرة رقم (59) والتي تنص على "يعمل على نشر وترسيخ وتأصيل أخلاقيات مهنة التعليم بين زملائه وفي المجتمع" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (2.59) وانحراف معياري (0.60)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (58) والتي تنص على "يعي أن كل أمر يطرأ في سلوك الطلاب بالغ الأهمية" بمتوسط حسابي بلغ (2.53) وبانحراف معياري (0.64)، تلتها في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (57) "يحرص على توطيد أواصر الثقة بين البيت والمدرسة"، بمتوسط حسابي بلغ (2.45) وانحراف معياري (0.68)، بينما حصلت الفقرة رقم (56) ونصها "يشارك الأسرة في التربية والتنشئة" بمتوسط حسابي بلغ (2.43) وانحراف معياري (0.70) على المرتبة الأخيرة.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث، والذي ينص على "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) في تقديرات المشرفين التربويين والمعلمين لدرجة التزام مديري المدارس في محافظة القريات السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم تعزى إلى متغيرات المركز الوظيفي، والجنس، والمؤهل، والخبرة في مجال العمل؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المشرفين التربويين والمعلمين لدرجة التزام مديري المدارس في محافظة القريات السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم حسب متغيرات المركز الوظيفي، والجنس، والمؤهل، والخبرة في مجال العمل، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (16)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المشرفين التربويين والمعلمين لدرجة التزام مديري المدارس في محافظة القريات السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم حسب متغيرات المركز الوظيفي، والجنس، والمؤهل، والخبرة في مجال العمل

			رسالة التعليم	مدير المدرسة وأداؤه المهني	مدير المدرسة والطلاب	مدير المدرسة والمجتمع المدرسي	مدير المدرسة الأسرة	الأداة ككل
المركز الوظيفي	معلم	س	2.56	2.55	2.52	2.63	2.50	2.54
		ع	.441	.418	.427	.508	.569	.400
	مشرف تربوي	س	2.24	2.12	2.08	2.15	1.92	2.10
		ع	.428	.434	.421	.485	.549	.400
الجنس	ذكر	س	2.50	2.44	2.40	2.52	2.33	2.43
		ع	.459	.446	.474	.554	.621	.440
	أنثى	س	2.49	2.48	2.45	2.54	2.40	2.46
		ع	.457	.466	.453	.532	.605	.437
المؤهل	بكالوريوس فما دون	س	2.52	2.49	2.45	2.53	2.41	2.47
		ع	.457	.460	.468	.558	.620	.444
	ماجستير	س	2.28	2.26	2.25	2.47	2.13	2.26
		ع	.405	.387	.387	.411	.507	.350
الخبرة	1-5 سنوات	س	2.56	2.54	2.50	2.59	2.46	2.52
		ع	.443	.424	.433	.473	.577	.412
	6-10 سنوات	س	2.41	2.42	2.43	2.50	2.39	2.43
		ع	.429	.450	.449	.577	.606	.428
	11 سنة فأكثر	س	2.52	2.43	2.36	2.50	2.28	2.40
		ع	.491	.487	.497	.559	.642	.467

س= متوسط حسابي ع= انحراف معياري

جدول رقم (17)

جدول معامل الارتباط (سبيرمان) بين كل من رتب المشرفين التربويين والمعلمين في المجالات الخمسة

المجال	معامل الارتباط (سبيرمان)
رسالة التعليم	0.73
مدير المدرسة والمجتمع المدرسي	0.80
مدير المدرسة وأداؤه المهني	0.79
مدير المدرسة والطلاب	0.50
مدير المدرسة والأسرة	0.63

كما تم إيجاد معامل ارتباط (سبيرمان) بين كل من رتب المشرفين والمعلمين للمتوسطات الحسابية في المجالات والأداة ككل والتي بلغت (0.73) (0.80) (0.79) (0.50) (0.63) على التوالي.

يبين الجدول (16) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المشرفين التربويين والمعلمين لدرجة التزام مديري المدارس في محافظة القريات السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم، بسبب اختلاف فئات متغيرات المركز الوظيفي (معلم، مشرف تربوي)، والجنس (ذكر، أنثى)، والمؤهل (بكالوريوس فما دون، ماجستير)، والخبرة في مجال العمل (1-5 سنوات، 6-10 سنوات، 11 سنة فأكثر) على المجالات والأداة ككل.

ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الرباعي المتعدد على المجالات جدول (18)، وتحليل التباين الرباعي على الأداة ككل جدول (19).

جدول (18)

تحليل التباين الرباعي المتعدد لأثر المركز الوظيفي، والجنس، والمؤهل، والخبرة في مجال العمل على تقديرات المشرفين التربويين والمعلمين لدرجة التزام مديري المدارس في محافظة القريات السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم

المصدر	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الوظيفة ويلكس= 0.834 ح=0.000	رسالة التعليم	5.750	1	5.750	30.447	.000
	مدير المدرسة وأداؤه المهني	11.160	1	11.160	63.271	.000
	مدير المدرسة والطلاب	11.977	1	11.977	66.480	.000
	مدير المدرسة والمجتمع المدرسي	16.833	1	16.833	66.039	.000
	مدير المدرسة والأسرة	20.516	1	20.516	64.853	.000
الجنس ويلكس= 0.992 ح=0.619	رسالة التعليم	.010	1	.010	.054	.816
	مدير المدرسة وأداؤه المهني	.270	1	.270	1.532	.216
	مدير المدرسة والطلاب	.280	1	.280	1.553	.213
	مدير المدرسة والمجتمع المدرسي	.107	1	.107	.421	.517
	مدير المدرسة والأسرة	.596	1	.596	1.883	.171
المؤهل ويلكس= 0.958 ح=0.003	رسالة التعليم	1.068	1	1.068	5.655	.018
	مدير المدرسة وأداؤه المهني	.576	1	.576	3.265	.071
	مدير المدرسة والطلاب	.432	1	.432	2.399	.122
	مدير المدرسة والمجتمع المدرسي	.225	1	.225	.883	.348
	مدير المدرسة والأسرة	.822	1	.822	2.597	.108
الخبرة ويلكس= 0.948 ح=0.012	رسالة التعليم	.865	2	.433	2.291	.102
	مدير المدرسة وأداؤه المهني	.258	2	.129	.732	.481
	مدير المدرسة والطلاب	.537	2	.268	1.489	.227
	مدير المدرسة والمجتمع المدرسي	.068	2	.034	.133	.876
	مدير المدرسة والأسرة	1.057	2	.529	1.671	.189

المصدر	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الخطأ	رسالة التعليم	80.446	426	.189		
	مدير المدرسة وأداؤه المهني	75.141	426	.176		
	مدير المدرسة والطلاب	76.745	426	.180		
	مدير المدرسة والمجتمع المدرسي	108.585	426	.255		
	مدير المدرسة والأسرة	134.763	426	.316		
الكلي	رسالة التعليم	90.218	431			
	مدير المدرسة وأداؤه المهني	89.895	431			
	مدير المدرسة والطلاب	92.295	431			
	مدير المدرسة والمجتمع المدرسي	126.369	431			
	مدير المدرسة والأسرة	161.746	431			

يتبين من الجدول (18) الآتي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر المركز الوظيفي في تقديرات المشرفين التربويين والمعلمين لدرجة التزام مديري المدارس في محافظة القريات السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم في جميع المجالات، وجاءت الفروق لصالح فئة معلم.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الجنس في تقديرات المشرفين التربويين والمعلمين لدرجة التزام مديري المدارس في محافظة القريات السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم في جميع المجالات.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر المؤهل العلمي في تقديرات المشرفين التربويين والمعلمين لدرجة التزام مديري المدارس في محافظة القريات السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم في جميع المجالات، باستثناء مجال رسالة التعليم وجاءت الفروق لصالح فئة بكالوريوس فما دون.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الخبرة في تقديرات المشرفين التربويين والمعلمين لدرجة التزام مديري المدارس في محافظة القريات السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم في جميع المجالات.

جدول (19)

تحليل التباين الرباعي لأثر المركز الوظيفي، والجنس، والمؤهل، والخبرة في مجال العمل على تقديرات المشرفين التربويين والمعلمين لدرجة التزام مديري المدارس في محافظة القريات السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
المركز الوظيفي	11.623	1	11.623	72.972	.000
الجنس	.232	1	.232	1.459	.228
المؤهل العلمي	.472	1	.472	2.965	.086
الخبرة في مجال العمل	.243	2	.122	.764	.467
الخطأ	67.852	426	.159		
المجموع	82.769	431			

يتبين من الجدول أعلاه الآتي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر المركز الوظيفي في تقديرات المشرفين التربويين والمعلمين لدرجة التزام مديري المدارس في محافظة القريات السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم، حيث بلغت قيمة ف 72.972 وبدلالة إحصائية 0.000، وجاءت الفروق لصالح فئة المعلم.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الجنس في تقديرات المشرفين التربويين والمعلمين لدرجة التزام مديري المدارس في محافظة القريات السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم ، حيث بلغت قيمة ف 1.459 وبدلالة إحصائية 0.228.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية (□ = 0.05) تعزى لأثر المؤهل العلمي في تقديرات المشرفين التربويين والمعلمين لدرجة التزام مديري المدارس في محافظة القريات السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم ، حيث بلغت قيمة ف 2.965 وبدلالة إحصائية 0.086.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية (□ = 0.05) تعزى لأثر الخبرة في تقديرات المشرفين التربويين والمعلمين لدرجة التزام مديري المدارس في محافظة القريات السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم، حيث بلغت قيمة ف 0.764 وبدلالة إحصائية 0.467.

الفصـــل الخامــس

مناقشـــة النتائـــج والتوصيات

مناقشة النتائج

التوصيات

مناقشة النتائج والتوصيات

يتضمن هذا الفصل مناقشة النتائج التي أسفرت عنها الدراسة والعوامل التي يمكن أن تكون تفسيرا لهذه النتائج في ضوء أسئلة الدراسة التي هدفت إلى معرفة درجة التزام مديري المدارس بمحافظة القريات السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المشرفين التربويين والمعلمين وذلك من خلال المتغيرات المستقلة في الدراسة وهي: المركز الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الجنس. لذا يتضمن هذا الفصل التوصيات التي توصل إليها الباحث في ضوء نتائج هذه الدراسة.

وقد جرى تقسيم عرض مناقشة النتائج تبعاً لأسئلة الدراسة.

1- مناقشة النتائج حسب أسئلة الدراسة ومتغيراتها:

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول، والذي ينص على "ما درجة التزام مديري المدارس في محافظة القريات السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المشرفين التربويين؟"

أشارت النتائج المتعلقة بالإجابة عن هذا السؤال إلى مجيء مجال "رسالة التعليم" في المرتبة الأولى، تلاه في المرتبة الثانية مجال "مدير المدرسة والمجتمع المدرسي"، بينما جاء في المرتبة الأخيرة مجال "مدير المدرسة والأسرة".

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى استشعار مديري المدارس لعظمة وأهمية رسالة التعليم، وان هذه الرسالة هي رسالة الأنبياء والرسل، وأنها السبيل الأول للارتقاء بالأمم والنهوض بها، فلا يعد المدير ناجحاً في عمله دون إيمانه المطلق بأهمية هذه الرسالة، وعند اقتناعه بأهميتها فإن ذلك يكون سبباً لدفعه للالتزام بأخلاقياتها من كافة الجوانب. كما ويؤمن مدير المدرسة

بأهمية المجتمع المدرسي من وجهة نظر المشرفين والمعلمين ويسعى إلى الالتزام بأخلاقيات المهنة في ممارساته المهنية داخل إطار البيئة المدرسية، وذلك لأهمية البيئة المدرسية لإنجاح العملية التعليمية فهي القاعدة التي ينطلق منها المدير إلى المجتمع المحلي، ونقطة الحوار والتواصل والمتابعة مع المسؤولين التربويين.

كما يمكن أن تعزى إلى ما يلي:

- أن هذا المجال غالباً ما يتعلق بشخصية مدير المدرسة والمجتمع الذي جرت فيه الدراسة مجتمع صغير مقارنة بمجتمعات أخرى كبيرة مما يجعل غالبية الناس تتفاوت فيما بينها حتى خارج أوقات العمل مما قد يضع على مديري المدارس صفة رقابية تحكم سلوكه وتصرفاته.
- ثقافة المجتمع السعودي الغالبة ثقافة إسلامية سلفية تدعو إلى الإلتزام بالأخلاق الإسلامية وتنبذ ما يخالفها مما يفرض على الأفراد ومنهم مديري المدارس الالتزام بهذا النهج.
- تنص بنود سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية على شرط أن يتوفر في أي مرشح لمناصب قيادية الأخلاق الإسلامية، ويلجأ المسؤلون في وزارة التربية والتعليم إلى جمع معلومات دقيقة وتزكيات عن المرشحين ووسائل أخرى للتأكد من انطباق هذا الشرط على المرشح.
- لجهود الدعاة وطلبة العلم وخطباء المساجد وهيئات الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر وأساتذة الجامعات ومناهج التعليم واستراتيجية الدولة عموماً القائمة على الكتاب والسنة دور محوري في تأصيل وتعميق ورعاية مبدأ إسلامي أصيل في رعاية الأخلاق لدى كافة طبقات المجتمع ألا وهو مبدأ الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، بحيث تلمس أثره في مجالات متعددة من الحياة.

وهناك مجموعة من المؤثرات التي يمكن أن تؤثر في نتائج هذه الدراسة بشكل عام ويمكن أن تؤثر في معظم الدراسات خاصة في المجال التربوي الإداري، ومنها:

- قناعة كثير من العاملين عموماً وفي المجتمع التربوي على وجه الخصوص بفائدة الدراسات التربوية وإسهاماتها في تطوير وتحسين وتشخيص الواقع التربوي والسلبية والسائد أنها لا تعود بالفائدة إلا على الدارس فقط مما يؤدي إلى انخفاض دافعية المستجيب في العناية بمثل هذه الدراسات، ونظرة القيادات التربوية إليها كنوع من الامتنان على الباحث بتمكينه من إجرائها مما يفقد هذه الدراسات الهدف الرئيسي من إجرائها.
- ثقافة المجتمع التربوي القائمة حالياً على المجاملة والبعد عن النقد البناء نتيجة مفاهيم تربوية إدارية متوارثة وشائعة يطلق عليها "المسايرة" حتى أصبحت ثقافة الإطراء هي الأصل والنقد البناء هو الاستثناء، فتحول بموجب هذا المفهوم التربوي الناقد إلى شخص منبوذ ومحارب، مما أدى إلى تغلغل مثل هذه المفاهيم حتى عندما يكتب العامل التربوي بدون أن يذكر اسمه.
- المشكلات التربوية التي يعاني منها المجتمع التربوي لا تحل في الغالب عبر دراسات تربوية أو على الأقل تحليل منطقي قائم على البحث العلمي وإنما على اجتهادات تقوم في الغالب على الخبرة المكتسبة لمتخذ أو صانع القرار قد يشاركه فيه في أحسن الأحوال مجموعة قليلة من المقربين ويمكن ملاحظة ذلك من خلال القصور في إقامة مراكز الأبحاث التربوية وتجهيزها بالكوادر والإمكانات المادية والبشرية وهذا جانب يجعل من مثل هذه الدراسات يتيمة لا تجد من يساندها بحيث يحدث تكامل مفيد للعملية التربوية.

وأما مجال "مدير المدرسة والأسرة" فيعزو الباحث مجيئه في المرتبة الأخيرة إلى أن اهتمام مدير المدرسة لازال منصباً على النواحي الإدارية داخل المدرسة بالدرجة الأولى، وأن توثيق العلاقة ما بين الأسرة بشكل خاص والمجتمع بشكل عام مع المدرسة لا زال ضعيفاً، وقد تعزى إلى أن العلاقة مع أولياء الأمور لا زالت دون مستوى التوقعات بشكل عام وهذا ما أشارت إليه دراسة المزروعي (2003)، وقد يعزى ذلك إلى الناحية التربوية وما يتعلق بسلوك الطلاب غالباً ما يأتي في درجة ثانية بعد الجانب المعرفي لدى غالبية مديري المدارس والمعلمين والمشرفين مما يجعل جزءاً كبيراً من الجهود ينصب على الجانب المعرفي ويفقد الجانب السلوكي جزءاً من الاهتمام به.

وفيما يتعلق بكل مجال من مجالات أداة الدراسة المرتبطة بدرجة التزام مديري المدارس في محافظة القريات السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المشرفين التربويين فهي على النحو الآتي:

فيما يتعلق بالمجال الأول "رسالة التعليم" جاءت الفقرة التي تنص على "يعتز بمهنته كمدير للمدرسة" في المرتبة الأولى، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة التي تنص على "يحافظ على شرف مهنته" ويعزى ذلك إلى شعور المدير بالفخر والاعتزاز كونه مديراً تعليمياً الأمر الذي يتطلب منه المحافظة على شرف مهنته لان المساس بها يمسه كونه عاملاً بها. في حين جاءت الفقرة "يعطي باستمرار لنشر العلم وفضائله" بالمرتبة الأخيرة، وذلك لان المدير يوكل مهمة إعطاء العلم ونشرة إلى المعلمين الذين يقع على عاتقهم تدريس التلاميذ ونشر العلم بينهم، بينما يتولى المدير مهمات أخرى تتصل بجوانب إدارية وتنظيمية.

وفي مجال "**مدير المدرسة وأداؤه المهني**" جاءت الفقرة التي تنص على "يتسم بالصدق والأمانة" في المرتبة الأولى تلتها في المرتبة الثانية الفقرة التي تنص على "يعتبر مثالاً للمسلم المعتز بدينه" ويعزى السبب في ذلك إلى اتصال ذلك بضمير الإنسان النابع من إيمانه ومن حرصه على الالتزام بقواعد الأخلاق كما حددها الدين الإسلامي حيث إنّ الدين الإسلامي هو دين يحث على الصدق والأمانة والكرامة، إضافة إلى أن الإنسان هو مكرم من وجهة نظر الإسلام وهذا ما أشارت إليه دراسة الخوالدة (2002) ودراسة الخليل (2002). بينما يعزى مجيء الفقرة التي تنص على "يعد الثقافة الذاتية منهجا في حياته" بالمرتبة الأخيرة إلى أن المشرفين يرون أن كثيراً من المديرين لا يولون جل الاهتمام للثقافة الذاتية، وإنما يركزون على ما هو مطلوب منهم معرفته، حتى في تعاملهم مع الطلبة فإنهم يركزون على المقررات الدراسية فحسب.

وفي مجال "**مدير المدرسة والطلاب**"، جاءت الفقرة التي تنص على "يرغب في نفع طلابه" في المرتبة الأولى، ويعزى ذلك إلى أن الطالب هو محور العملية التعليمية وأن نجاح القائمين على العملية التعليمية ومنهم المدير يتوقف على مدى نجاح الطلبة في دراستهم. بينما جاءت الفقرة التي تنص على "ينمي لدى الطلاب التفاعل الإيجابي مع الثقافات الأخرى" بالمرتبة الأخيرة فإن ذلك يعزى إلى عدم تركيز المديرين على هذا الأمر لأنهم يرون أن هذه المهمة من اختصاص المعلمين.

وأما مجال "**مدير المدرسة والمجتمع المدرسي**"، حصلت الفقرة التي تنص على "يلتزم بالأنظمة والتعليمات" على المرتبة الأولى تلتها في المرتبة الثانية الفقرة التي تنص على "يحترم قواعد السلوك الوظيفي" ويعزى ذلك إلى ضرورة التزام المديرين بالأنظمة والتعليمات واحترامهم للسلوك الوظيفي لأنه واجب لا بد منه وفي حال إهماله فان ذلك يعرض المدير

للمساءلة القانونية من قبل المسؤولين وقد يكون سبباً في إبعاده عن العمل أو تعرضه للعقوبات المنصوص عليها وفقاً لقانون التربية والتعليم المعمول به، بينما جاءت الفقرة التي تنص على "يعمل بروح الفريق الواحد مع زملائه المعلمين والإدارة التربوية" بالمرتبة الأخيرة ويعزى ذلك إلى تفرد المدير في قراراته في كثير من الأحيان وقلة الرغبة لديهم في تفويض السلطة.

وفي مجال مدير المدرسة والأسرة، جاءت الفقرة التي تنص على "يعمل على نشر وترسيخ وتأصيل أخلاقيات مهنة التعليم بين زملائه وفي المجتمع" في المرتبة الأولى ويرجع السبب في ذلك إلى إدراك المدير لأهمية تأصيل أخلاقيات مهنة التعليم بين المعلمين والمجتمع لكونهما عاملان مهمان لإنجاح العملية التعليمية وإنجاحه بعمله كمدير، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة التي تنص على "يحرص على توطيد أواصر الثقة بين البيت والمدرسة" فتوطيد هذه العلاقة يسهم في حل المشكلات التي قد تحصل بين الإدارة المدرسية والمعلمين مع الطلبة، إضافة إلى انعكاساتها الايجابية على الوضع التعليمي للطلبة. بينما جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة التي تنص على "يعي أن كل أمر يطرأ في سلوك الطلاب بالغ الأهمية". وتعزى هذه النتيجة إلى انشغال المدير بأمور إدارية تجعله لا يدرك جميع التغيرات التي تطرأ على سلوك الطلبة.

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني، والذي ينص على "ما درجة التزام مديري المدارس في محافظة القريات السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المعلمين ؟"

أشارت النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني إلى مجيء مجال مدير المدرسة والمجتمع المدرسي في المرتبة الأولى، تلاه في المرتبة الثانية مجال رسالة التعليم، بينما جاء في المرتبة الأخيرة مجال مدير المدرسة والأسرة.

وتأتي هذه النتيجة مخالفة لتقديرات المشرفين في السؤال الأول حيث جاء مجال رسالة التعليم في الدرجة الأولى، ومن وجهة نظر المعلمين في السؤال الاول جاء مجال مدير المدرسة والمجتمع المدرسي في المرتبة الأولى، تلاه في المرتبة الثانية مجال رسالة التعليم. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن المعلمين يقدرون درجة التزام مدرائهم بهذه الأخلاقيات في إطار المجتمع المدرسي الملموس الذي يعملون به، فهم يرون المدير عن كثب أكثر مما هو عليه المشرف التربوي الذي يأتي على شكل زيارات.

وأما "مجال "مدير المدرسة والأسرة" فهنالك اتفاق بين تقديرات المشرفين في السؤال الأول والمعلمين في السؤال الثاني على مجيء مجال "مدير المدرسة والأسرة" في المرتبة الأخيرة. ويعزو الباحث إلى التفسير نفسه في السؤال الأول والمتمثل بأن اهتمام مدير المدرسة لازال منصبا على النواحي الإدارية داخل المدرسة بالدرجة الأولى، وقد تعزى إلى أن العلاقة مع أولياء الأمور لا زالت دون مستوى التوقعات بشكل عام وهذه النتيجة تتفق مع ما توصل إليه المزروعي (2003).

وفيما يتعلق بكل مجال من مجالات أداة الدراسة المرتبطة بدرجة التزام مديري المدارس في محافظة القريات السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المعلمين فهي على النحو الآتي:

فيما يتعلق بمجال "**رسالة التعليم**"، جاءت في المرتبة الأولى الفقرتان رقم (6) والتي تنص على "يعتز بمهنته كمدير للمدرسة"، والفقرة رقم (7) والتي تنص على "يحافظ على شرف مهنته"، وهي النتيجة نفسها الواردة في السؤال الأول أي أن هنالك اتفاقاً بين المشرفين التربويين والمعلمين على هاتين النقطتين، ويعزو ذلك إلى السبب نفسه في السؤال الأول وهو شعور المدير بالفخر والاعتزاز كونه مديراً تعليمياً الأمر الذي يتطلب منه المحافظة على شرف مهنته

لان المساس بها يمسه كونه عاملاً بها. بينما جاءت الفقرة التي تنص على "يشعر من حوله بالإخلاص في عمله" بالمرتبة الأخيرة، ويعزو الباحث السبب إلى أن المديرين لا يركزون على أهمية إشعار الآخرين بأنهم مخلصون في عملهم، واعتبار الإخلاص في العمل واجباً وضرورة لا بد منها ولا يستدعي ذلك المديح أو الثناء.

وفي مجالِ مديرِ المدرسةِ وأدائه المهني، جاءت الفقرة التي تنص على "يتسم بحسن المظهر وبشاشة الوجه" في المرتبة الأولى، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة التي تنص على "يتسم بالصدق والأمانة"، ويعزى ذلك إلى حرص المدير على الالتزام بقواعد الأخلاق كما حددها الدين الإسلامي الذي دعا إلى الصدق والأمانة وحسن الخلق والاهتمام بهندام المربي عند مزاولة المهنة، وهذا ما أشارت إليه دراسة الخوالدة (2002)، بينما جاءت الفقرة التي تنص على "يبث بين طلابه ومجتمعه مفهوم الرقابة الذاتية" بالمرتبة الأخيرة.

وأما مجال "مدير المدرسة والطلاب"، حيث جاءت الفقرة التي تنص على "يرغب في نفع طلابه" في المرتبة الأولى، وبالتالي فان مجيء الفقرة بالمرتبة الأولى يتفق كلياً مع ما جاء في السؤال الأول المتعلق بهذا المجال وتعزى للنتيجة نفسها والمتمثلة بأن الطالب هو محور العملية التعليمية وأن نجاح القائمين على العملية التعليمية ومنهم المدير يتوقف على مدى نجاح الطلبة في دراستهم. بينما يعزو الباحث مجيء الفقرة التي تنص على "يتجنب العقاب البدني والنفسي" بالمرتبة الأخيرة إلى أن المديرين لا يزالون حتى الوقت الحالي يركزون على العقاب البدني كالضرب إضافة إلى العقاب النفسي كالشتم وحرمانهم من بعض الامتيازات كوسيلة رئيسة في الضبط، وقلة معرفة المدراء بالنظريات الحديثة للتعزيز والعقاب، كما وإن لثقافة المجتمع أثراً في ذلك.

وفي مجال "مدير المدرسة والمجتمع المدرسي" حيث جاءت الفقرة التي تنص على "يلتزم بالأنظمة والتعليمات" في المرتبة الأولى، وهي المرتبة نفسها التي حصلت عليها هذه الفقرة في السؤال السابق وتعزى أيضا للأسباب الواردة في السؤال الأول والمتمثل بضرورة التزام المديرين بالأنظمة والتعليمات لأنه واجب لا بد منه وفي حال إهماله فان ذلك يعرض المدير للمساءلة القانونية من قبل المسؤولين وقد يكون سبباً في إبعاده عن العمل أو تعرضه للعقوبات المنصوص عليها وفقاً لقانون التربية والتعليم المعمول به، بينما جاءت الفقرة التي تنص على "يحترم قواعد السلوك الوظيفي"، في المرتبة الأخيرة، إلا أن هنالك تقارباً في المتوسطات الحسابية بين الفقرة الأولى وهذه الفقرة، ويعزى إلى أن هذا المجال يتضمن ثلاث فقرات فقط فيلاحظ أن المتوسط الحسابي للفقرة الأولى جاء (2.64)، وللفقرة الأخيرة (2.62)، وبالتالي فان الفروق ليست جوهرية بين الفقرة الأولى والأخيرة.

وفي مجال "مدير المدرسة والأسرة" جاءت الفقرة التي تنص على "يعمل على نشر وترسيخ وتأصيل أخلاقيات مهنة التعليم بين زملائه وفي المجتمع" في المرتبة الأولى، والمتأمل في نتيجة السؤال الأول المرتبط بهذا المجال ونتيجة هذا السؤال يجد أنها تتمحور حول الأفكار نفسها لدى المشرفين التربويين والمعلمين وبالتالي يتم تأكيد الأسباب ذاتها والمتمثلة بإدراك المدير لأهمية تأصيل أخلاقيات مهنة التعليم بين المعلمين والمجتمع لكونهما عاملان مهمان لإنجاح العملية التعليمية وإنجاح عمله كمدير بينما حصلت الفقرة التي تنص على "يشارك الأسرة في التربية والتنشئة" على المرتبة الأخيرة، إلى انشغال المدير بأمور إدارية وتنظيمية تسهم في سير العمل الإداري وتوكيل مهمة التنشئة للمعلمين كما تمت الإشارة إلى ذلك.

ثالثاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث، والذي ينص على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) في تقديرات المشرفين التربويين والمعلمين لدرجة التزام مديري المدارس في محافظة القريات السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم تعزى إلى متغيرات المركز الوظيفي، والجنس، والمؤهل، والخبرة في مجال العمل؟"

سيتم مناقشة نتائج هذا السؤال وفق متغيراته كما هو مبين على النحو الآتي:

- متغير المركز الوظيفي:

أشارت النتائج المتعلقة بمتغير المركز الوظيفي إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر المركز الوظيفي في تقديرات المشرفين التربويين والمعلمين لدرجة التزام مديري المدارس في محافظة القريات السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم في جميع المجالات وعلى الأداة ككل، وجاءت الفروق لصالح فئة معلم.

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن المعلمين أكثر التصاقاً واختلاطاً بالمدراء من المشرفين التربويين، وبالتالي يمكن القول أنهم أكثر تقديراً لدرجة التزام مديري المدارس في محافظة القريات السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم، بينما يقدر المشرفون التربويون التزام مديري المدارس بأخلاقيات مهنة التعليم من خلال الزيارات المحدودة التي يقومون بها لهذه المدارس، واطلاعهم على تقارير مكتوبة، دون الخوض في تجربة مستمرة ومباشرة تقيس مدى التزام المديرين بأخلاقيات مهنة التعليم.كما ويطلع المشرفون على القضايا الإدارية والسلوكية التي ترد على مديري المدارس في حين لا يطلع عليها المعلمون. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة المزروعي (2003) والتي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$)،

تعزى لأثر المركز الوظيفي. كما ويعزى الاختلاف بين المعلمين والمشرفين التربويين إلى اختلاف الإطار المرجعي أو الجماعة المرجعية لكل منهما، فما يراه المعلمون ملتزماً به لا يكون كذلك من وجهة نظر المشرفين التربويين.

- متغير الجنس:

أشارت النتائج المتعلقة بمتغير الجنس إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الجنس في تقديرات المشرفين التربويين والمعلمين لدرجة التزام مديري المدارس في محافظة القريات السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم في جميع المجالات وعلى الأداة ككل.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن جميع المدارس التابعة لمحافظة القريات التعليمية يتم إدارتها بنظم ولوائح واحدة، أو متقاربة، وبالتالي فان المهام الإدارية المنظمة لعمل مدير المدرسة والإداريين بغض النظر عن كل من الجنسين (ذكور وإناث)، تم تحديدها بشكل واضح ضمن اللائحة التنظيمية للتعليم العام، كما أن مدير المدرسة يعمل ضمن بيئة اجتماعية متشابهة فليس هناك فروق في البيئة الاجتماعية بين منطقة وأخرى.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة رضوان (1993)، والسعود وبطاح (1996) وعبويني (1996) والغباشنة (1999) والمزروعي (2003) ومحاسنة (2006) حيث أشارت هذه الدراسات إلى عدم وجود فروق لصالح متغير الجنس.

وتختلف هذه النتيجة مع توصلت إليه دراسة عمر (1990) ودراسة خليل (2002)، والتي أشارتا إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الجنس في تقديرات المعلمين لدرجة التزامهم بأخلاقيات مهنة التعليم وجاءت الفروق لصالح الإناث.

- **متغير المؤهل العلمي:**

أشارت النتائج المتعلقة بمتغير المؤهل العلمي إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر المؤهل العلمي (بكالوريوس فأقل وماجستير فأكثر) في تقديرات المشرفين التربويين والمعلمين لدرجة التزام مديري المدارس في محافظة القريات السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم على الأداة ككل.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى ظروف العمل المتشابهة والواحدة مما أبعدت تأثير متغير المؤهل العلمي في هذه الدراسة، فيلاحظ عدم اختلاف تقديرات حملة البكالوريوس فأقل عن حملة ماجستير فأكثر.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراسة الغباشنة (1999) دراسة خليل (2002) التي أشارتا إلى عدم وجود فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي. في حين تختلف هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة رضوان (1993) التي أشارت إلى وجود فروق تعزى لصالح المؤهل العلمي.

- **متغير الخبرة:**

أشارت النتائج المتعلقة بمتغير الخبرة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الخبرة في تقديرات المشرفين التربويين والمعلمين لدرجة التزام مديري المدارس في محافظة القريات السعودية بأخلاقيات مهنة التعليم على الأداة ككل.

وتعزى هذه النتيجة إلى أن المشرفين التربويين والمعلمين على علم واطلاع على الأنظمة والقوانين التي تعمل في ضوئها الإدارات المدرسية، وأن جميع هؤلاء المشرفين والمعلمين لديهم تصور واضح عن مدى التزام المديرين بأخلاقيات مهنة التعليم بغض النظر عن خبرتهم، الأمر الذي يعود إلى قلة تأثير الخبرة في الالتزام بالأخلاقيات وبالتالي فإن عامل

الخبرة جعل الاختلاف بينهم ظاهرياً فقط، نظراً للتصور الواضح والسريع الذي يكتسبونه من خلال ممارستهم للعمل التعليمي.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة جمال (1990) دراسة رضوان (1993) السعود وبطاح (1996) ودراسة خليل (2002)، التي أشارت إلى عدم وجود فروق تعزى لمتغير الخبرة.

التوصيـــــات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة يقدم الباحث عدداً من التوصيات لكل من المسؤولين في وزارة التربية والتعليم، والمديرين والباحثين ومن أهمها:

- تقييم التزام جميع العاملين في المؤسسات التربوية بأخلاقيات مهنة التربية والتعليم.
- وضع أخلاقيات مهنة التربية والتعليم والعناية بها في أعلى سلم أولويات وزارات التربية والتعليم.
- تهيئة وتربية وتدريب القيادات التربوية للعمل بميثاق أخلاقيات مهنة التربية والتعليم.
- تعميم وتبصير العاملين في التربية والتعليم بمفهوم العلاقة بين الالتــزام بالأخلاقيــات وفعالية المؤسسة التربوية.
- العناية الفائقة بالبعد الأخلاقي عند اختيار القيادات الإدارية التربوية وتجاوزه أو مساواته على الأقل في الأهمية للبعد التقني.
- إعداد خطة استراتيجية لتفعيل ميثاق أخلاقيات مهنة التربية والتعليم بين العاملين بها.
- إجراء مزيد من الدراسات المتعلقة بأخلاقيات مهنة التربية والتعليم خاصة في المملكــة العربية السعودية.

قائمة المراجع والمصادر

المراجع العربية:

إبراهيم محمد. (1989). موقعه القيم في بعض فلسفات التربية. **مجلة دراسات تربوية**، مجلد (4)، ج(6).

إبراهيم، صفاء الدين، والصرايرة، أكثم. (2001). **العلاقة بين تدني المستوى المعيشي للموظفين والفساد الإداري من وجهة نظر الموظفين**، دراسة ميدانية في الدوائر الحكومية لمحافظة جرش.

ابن القيم، محمد بن أبي بكر. (742هـ). **التبيان في أقسام القرآن**، مكتبة الرياض الحديثة.

ابن القيم، محمد بن أبي بكر. (742هـ). **مدارج السالكين بين منازل إياك نعبد وإياك نستعين**، تحقيق محمد حامد الفقي، دار الكتاب العربي، بيروت، ط2، 1393هـ.

ابن تيميه. (بدون تاريخ). **مجموع الفتاوى**، جمع وترتيب: عبد الرحمن بن قاسم، دار العربية للطباعة والنشر، بيروت.

ابن كثير. (1388). **تفسير القرآن العظيم**، دار إحياء التراث العربي، بيروت.

ابن منظور، جمال الدين. (بدون تاريخ). **لسان العرب**، دار المعارف، القاهرة.

أبو خرمة، عماد. (1997). **قيم وأخلاقيات الإدارة العامة الأردنية**، دراسة ميدانية. رسالة ماجستير غير منشورة، الأردن: جامعة اليرموك.

أبو شيخة، نادر أحمد. (2000). **إدارة الموارد البشرية**، ط1، الأردن، دار صفا للنشر والتوزيع.

أبو مغلي، سميح وآخرون. (1997). **قواعد التدريس في الجامعة**، ط1، عمان، دار الفكر.

إسماعيل، محمد صبحي أحمد. (2000). أخلاقيات مهنة التعليم ومدى التزام أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية في جامعات أردنية من وجهة نظر الطلبة، رسالة ماجستير غير منشورة، اربد: جامعة اليرموك.

الألباني. (1399). سلسلة الأحاديث الصحيحة، المكتب الإسلامي، بيروت، ط2.

الألباني. (1402). صحيح الجامع الصغير، المكتب الإسلامي، بيروت، ط3.

الألباني. (1408). صحيح سنن الترمذي، المكتب الإسلامي، بيروت، ط1.

البخاري، محمد أبن اسماعيل. (بدون تاريخ). صحيح البخاري، دار إحياء التراث العربي، بيروت.

البدري، طارق عبد الحميد. (2001). الأساليب القيادية والإدارية في المؤسسات التعليمية، الأردن، دار الفكر.

بدوي، أحمد زكي. (1987). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، ط1، بيروت، مكتبة لبنان.

الترمذي، محمد بن عيسى. (بدون تاريخ). جامع الترمذي، دار إحياء التراث العربي، بيروت.

التويجري، محمد إبراهيم. (1988). القيم الإدارية للعمالة الوطنية والعاملة الوافدة في المملكة العربية السعودية، مجلة العلوم الاجتماعية، الرياض، المجلد (16)، العدد (4)، ص 224-193

الجراح، مصباح رشيد توفيق. (1996). أخلاقيات التعليم في ضوء التربية الإسلامية ومدى التزام أساتذة وطلبة كليتي الشريعة في الجامعة الأردنية وجامعة اليرموك بها، رسالة ماجستير غير منشورة، الأردن، جامعة اليرموك.

حبنكة، عبد الرحمن حسن. (1990). الثقافة الإسلامية، جامعة أم القرى.

حلواني، ابتسام عبد الرحمن، الصبان، عيد روس عبد الله. (1992). السلطة الإدارية وعلاقات الإدارة مع الجمهور: بحث تطبيقي على مراجعي الأجهزة الحكومية بمدينة جدة، مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية، 4(2)، ص 433-471.

الحياري . حسن أحمد (2000) معالم في الفكر التربوي للمجتمع الأسلامي . دار الامل للنشر والتوزيع . أربد

الحياري, محمود عبد المجيد, رشيد (1985), أخلاقيات المهنة, الطبعة الثانية, عمان, دار الفكر للنشر والتوزيع.

الخطيب، أحمد. (1985). البحث والتقويم التربوي، دار المستقبل.

الخليشة، عبد المقصود وعبد الغني. (1991). تهذيب الأخلاق في الإسلام، دار الثقافة العربية.

الخليل، خالد سليم. (2002). تقدير معلمي المرحلة الأساسية الدنيا لدرجة إلتزامهم بأخلاقيات مهنة التعليم وأثر بعض المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية في ذلك، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك.

خياط، حمزة بن يعقوب. (2001). أخلاقيات مهنة وكلاء الخصومة (المحاماة) وأثرها على العدالة: دراسة مسحية على عينة ممثلة لوكلاء الخصومة بمدينة الرياض، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، رسالة ماجستير.

دراز، محمد بن عبد الله. (1405هـ). دراسات إسلامية في العلاقات الاجتماعية والدولية، دار القلم، الكويت.

ديراني، محمد عيد. (1997). المهام الفنية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في الأردن، مجلة كلية التربية، أسيوط، الجزء الأول (13)، ص 229-253.

رضوان، أحمد محمود. (1994). **أخلاقيات مهنة التعليم ومدى التزام المشرفين التربويين بها من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين في محافظات الشمال**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد.

زويلف، مهدي حسن والوزي، سليمان أحمد. (1993). **التنمية الإدارية والدول النامية**، الأردن، دار مجدلاوي.

الستيدي، عبد الله بن راشد. (2000). **مبادئ الخدمة المدنية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية**، مكتبة العبيكان، الرياض، ط8.

السحمراني، أسعد. (1988). **الأخلاق في الإسلام والفلسفة القديمة**، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان: دار النفائس.

السعود، راتب وبطاح، أحمد. (1996). **مدى التزام مديري المدارس في محافظة الكرك بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظرهم**، مجلة دراسات الجامعة الأردنية، المجلد 23، عدد (2)، ص202-212.

سليمان، عدنان عبد الله. (1985). **أخلاقيات مهنة التربية والتعليم في ضوء الفكر الإسلامي، ومدى التزام المديرين والمعلمين في مدارس وكالة الغوث – منطقة اربد، لهذه الأخلاقيات**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.

السليماني، منال صالح. (2004). **أخلاقيات مهنة التمريض لدى الممرضات من وجهة نظر المريضات**. السعودية. جامعة أم القرى، رسالة ماجستير.

الشامي، إبراهيم عبد الله. (1993). الخبرات والحاجات والقيم التربوية الفارقة لدى طلاب وطالبات كلية التربية بجامعة الملك فيصل بالإحساء، *مجلة مركز البحوث التربوية*. العدد الرابع، السنة (4)، ص 212-243.

شاويش، مصطفى نجيب. (1993). **الإدارة الحديثة مفاهيم ــ وظائف تطبيقات**، ط1، عمان: دار النهضة العربية.

الشرقاوي، محمد عبد الله. (1990). **الفكر الأخلاقي في دراسة مقارنة**، ط1، بيروت، دار الجيل.

الشرقاوي، معزوز عمر عبد الرحمن. (1998). **أسس وأخلاقيات التعليم في ضوء أهداف التربية الإسلامية**، رسالة ماجستير غير منشورة، الأردن، جامعة اليرموك.

الشيخلي، عبد القادر. (1999). **أخلاقيات الوظيفة العامة**، ط1، عمان: دار المجدلاوي.

الصباغ، زهير. (1985). **البعد الأخلاقي في الخدمة العامة**، الإدراة العامة، (48)، السعودية: معهد الإدارة العامة.

الطويل، توفيق. (1968). **الفلسفة الخلقية: نشأتها وتطورها**، القاهرة: دار المعارف.

الطويل، هاني عبد الرحمن. (2001). **الإدارة التربوية والسلوك المنظمي**، دار وائل للنشر، عمان، ط3.

الطويل، هاني عبد الرحمن. (2006). **الإدارة بالإيمان، أبدال في إدارة النظم التربوية وقيادتها**، ط1، الجامعة الأردنية.

عبد الدايم، عبد الله. (1998). **دور التربية والثقافة في بناء حضارة إنسانية جديدة**، ط1، بيروت، دار الطليعة للطباعة والنشر.

العثيمين، فهد بن سعود. (1993). **أخلاقات الادارة في الوظيفة العامة وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية**، الطبعة الثانية، بيروت: مؤسسة الرسالة.

العديم، عقوب بن أرشد. (2001). أخلاقيات الخدمة العامة: دراسة ميدانية لاتجاهات موظفي الأجهزة الحكومية بمحافظة حفر الباطن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود.

عطاري، عارف توفيق، وعيسان، صالحة عبدالله، ومحمود، ناريمان جمعة. (2005)، الإشراف التربوي، نماذجه النظرية وتطبيقاته العملية، مكتبة الفلاح، الكويت.

عطاري، عارف. (2000). السلوك التكيفي للمهنيين، دراسة ميدانية للسلوك التكيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية في ماليزيا، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد (37) ص 109-120.

عطاري، عارف. (2001). نحو مدخل إسلامي لمعالجة صراع القيم في الحياة التنظيمية، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر الثقافة والقيم، جامعة السلطان قابوس بالتعاون مع المجمع الثقافي العربي في الفترة 21-23 أكتوبر 2001.

عفيفي، جمال الدين حسين. (1994). أسس فلسفة الأخلاق، ط1، دار الطباعة المحمدية.

العمايرة، محمد حسن. (1999). مبادئ الإدارة المدرسية، الأردن، دار المسيرة، ط1.

عمر، جمال عبد المحسن. (1990). أخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية في الأردن ومدى التزام مديري المدارس الثانوية بها. رسالة ماجستير غير منشورة، الأردن: الجامعة الأردنية.

العمر، فؤاد عبد الله. (2000). دراسة استطلاعية حول بيئة أخلاق العمل في الهيئات الحكومية المستقلة في دولة الكويت، المجلة التربوية، الكويت، السنة 18(69)، ص210-232.

العمرو، عبد الله بن محمد. (2006). الأخلاق بين المدرستين السلفية والفلسفية، رسالة دكتوراه مطبوعة الرياض: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

عودة، عبد القادر. (بدون تاريخ). التشريع الجنائي الإسلامي، دار الكتاب العربي، بيروت، ط1.

عويني، عماد أحمد يوسف. (1997). أخلاقيات التعليم في جامعة اليرموك من وجهة نظر طلبة الجامعة وأعضاء هيئة التدريس فيها، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد.

العيدة، ناجح عارف. (1997). مهنة التعليم وعلاقتها بالمكانة الاجتماعية للمعلم من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمون أنفسهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك.

الغباشنة، خالد علي محمود. (1999). مدى التزام معلمي التربية الفنية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مشرفيهم ومديريهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد.

غوشه، زكي راتب. (1983 خ). أخلاقيات الوظيفة في الإدارة العامة، ط1، عمان، مطبعة التوحيد.

غوشه، زكي راتب. (1983 ظ). أخلاقيات الوظيفة في الإدارة العامة، مطبعة توفيق، عمان، ط1.

الفرحان، اسحق ولطيفة، لطفي والخوالدة، محمد. (1982). مقياس مدى إرتباط المعلمين في الأردن بمهنة التربية والتعليم وولائهم لها والعوامل المؤثرة في ذلك، الجامعة الأردنية، مجلة دراسات 9 (2)، ص 29-67.

الفريوي، عمر بن ناصر .(2005). أخلاقيات العمل في الدوريات الأمنية: دراسة تطبيقية على منسوبي الدوريات الأمنية بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

فلمبان، سميرة أحمد. (1998). مدى التزام معلمات المرحلة الابتدائية في مدينة مكة المكرمة بالمبادئ الأخلاقية لمهنة التربية والتعليم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى.

القريوتي، محمد قاسم. (1997). السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية، ط2، عمان، الأردن.

الكيلاني، ماجد عرسان. (1988). فلسفة التربية الإسلامية، مكة المكرمة، مطبعة الهادي، ط2.

لبن، علي أحمد. (1986). زاد المعلم في مبادئ التدريس وإعداد الدروس للمعلمين وطلاب التربية العملية والدعاة، المنصورة، دار الوفاء للطباعة والنشر والتوزيع.

اللوزي، موسى سلامة. (1998). تقدير الأفراد العاملين لسلوكهم الأخلاقي دراسة ميدانية في سمات القطاع العام في الأردن، دراسات العلوم الإدارية، الجامعة الأردنية، 25(2)، ص 291-305.

المحادين، حسني طه. (2002) قيم العمل، ط1، دار الكنوز الأدبية، بيروت.

محاسنة، محمد مفلح حسن. (2006). درجة إلتزام المرشد التربوي بأخلاقيات مهنة الإرشاد من وجهة نظر المرشدين والمسترشدين، رسالة ماجستير غير منشورة، أربد: جامعة اليرموك.

مرعي، توفيق وبلقيس، أحمد. (1986). أخلاقيات مهنة التعليم، الطبعة الأولى، سلطنة عمان، وزارة التربية والتعليم وشؤون الشباب.

المزروعي، خميس بن محمد. (2003). مدى التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الهيئات الإدارية والتدريسية بسلطنة عمان، جامعة السلطان قابوس، رسالة ماجستير غير منشورة.

المعتق، عبد الرحمن بن علي . (1997). المسؤولية المهنية للأخصائي النفسي الإكلينيكي في عمل اللجنة الطبية: دراسة وصفية استطلاعية على مستشفى الصحة النفسية بالرياض، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، رسالة ماجستير.

مكتب التربية العربي لدول الخليج .(1985).

مكتب التربية العربي. (1968). ميثاق المعلم العربي، الكويت.

المليجي، يعقوب. (1985). الأخلاق في الإسلام، الاسكندرية، مؤسسة الثقافة.

المومني، فؤاد. (1982). إلتزام المدير والمعلم بالقواعد الأخلاقية لمهنة التربية والتعليم، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.

ناصر، إبراهيم. (2006). التربية الأخلاقية، عمان، دار وائل، ط1.

النسائي، أبو عبد الرحمن. (بدون تاريخ). سنن النسائي.

هلالي، سعد الدين مسعد. (2006). المهنة وأخلاقها: دراسة فقهية مقارنة بالقوانين الكويتية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، الكويت، ط1.

الهيتي، نوزاد عبد الرحمن. (2001). الفاسد والتنمية: التحدي والإستجابة، الإداري، سلطنة عمان: مسقط، السنة (23) سبتمبر (86)، ص 79-99.

هيجان، عبد الرحمن أحمد. (1992). أهمية قيم المديرين في تشكيل ثقافة منظمتين سعوديتين الهيئة العامة للجبيل وينبع وشركة سابك، **مجلة الإدارة العامة**، العدد الرابع والسبعون، ص 179-213.

وزارة التربية والتعليم. (2006). **وثيقة أخلاقيات مهنة التعليم**. ط1، الرياض، السعودية.

وزارة المعارف. (1995). **سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية**، الرياض، السعودية.

ياغي، محمد عبد الفتاح. (1991). قياس مواقف المديرين من بعض الظواهر المسلكية المحظورة على الموظف العام: دراسة ميدانية، **مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية**، السعودية، 3(2) ص 241-279.

المراجع الأجنبية:

Adams, Janet. S. Tashchian, Armen. Shore, Ted. H.. (2001). Codes of ethics signals for ethical behavior. *Journal of Business Ethics*. 29(3). 199-211.

Ali, A. (1989). Scaling Islamic Work Ethics, *Journal of Soclh Psychology*, 128 (5), 575-583.

Amatea, A. Clark, M. (2005). School changing counselor's: Qualitative study of school administrators conceptions of the school counselor role. *Professional School Counseling*, 9(1), 16-27.

Atari, A. (1999). Emerging models of education management, *JISS*, (2), 29-56.

Atari, A. (1999). Prolegomena for an Islamic Prespective of Education Management **JISS**, vol 16(1), pp 41-72.

Bain, Bobby. (1979). *A Study of Texas teachers fulfillment of the educators. Code of Ethics.* Unpublished Doctoral Dissertation. North Texas University.

Brano, Pamela A. (2004). A pluralistic democratic society, proquest information and learning company.

Bylar, linda florance berleson (1989): "student teacher morale before and after student teaching " (1976): ED.D, Mississippi University, 1981 *Dissertation Abstracts International*, 42(03).

Callander, Bruce david (1979). *Ethial beliefs of state directors of special education.* Unpublished doctoral dissertation..University of Alabama.

Dressel. Pl. (1976) *Handbook of academic evalution: Assessing institutional effectiveness student progressand professional performance for decesion making in higher education.* Sanfrancissco: Jossey- Bass publishers.

Dressel. PL. (1976). Hand Book of Academic Evaluation: Assessing Institutional Effectiveness.

Greenfield, william D. (1991). Rationale and methods to articulat ethics and administrator training. *Paper presented at the annual meeting of the American Research Association* (Chicago, IL, April 3, 7, 1991) office of education research center (ERIC).

Kirby, peggy c. & paradise, louis v. (1990). The ethical reasoning of school administrator: the principled principal. *Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association* (Boston MA, April 16-20, 1990) ofica of educational research center (ERIC).

Macpherson. R.S. (1998). Accountability in city schools: Theory & practice. *Education & Urban Society*, 30 (4) August.

Marks, Sir and Stoop, Emery and King-Stoops, Joyce (1997). *Hand book of educational supervision*. 2 Ed, London: AIlyn Bacon Inc.

Mckerrow, kelly. (1997). Ethical administration: an Oxymoron? *Journal of school leadership,* 7 (1-6) March. 10-25.

Mohr, Panl. (1989). *Ethical ehavior in elementary school principalship: A Comparative Analysis of Principals, Teachers, and Superintendents*. Unpublished Doctoral Dissertation, Arizona State University. (ERIC, DA, AAC, 8919632).

Price, david. W. (1997). Ethical dilemmas in administrative practice. *Adult Learning*. 9(1), 14-17.

Randell, Coker, Hoskins. (2005). Training school counselor in evaluation professional school counseling, *9: 49-54.*

Segars, glenda roby. (1987). *The administrative ethics of Mississippi publice school, superintendents and the executive educator.* Unpublished doctoral dissertation, University of Mississippi.

Zinn, Lorraine, M (1993). Do the right thing: Ethical decision – making. professional and business practice. *Adult Learning*: 5 November/ December.

الملاحق

ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم

في المملكة العربية السعودية

تم اعتماده وفق التوجيه السامي الكريم

رقم 211/م ب في 1427/1/8هـ

المملكة العربية السعودية
وزارة التربية والتعليم
التطوير التربوي

ميثاق
أخلاقيات مهنة التعليم

تم اعتماده وفق التوجيه السامي الكريم
رقم ٢١١/م ب في ١٤٢٧/١/٨هـ

الطبعة الأولى
١٤٢٧هـ - ٢٠٠٦م

مقدمة :

تُعد مهنة التعليم رسالة رفيعة الشأن عالية المنزلة تحظى باهتمام الجميع، لما لها من تأثير عظيم في حاضر الأمة ومستقبلها، ويتجلّى سمو هذه المهنة ورفعتها في مضمونها الأخلاقي الذي يحدد مسارها المسلكي، ونتائجها التربوية والتعليمية وعائدها على الفرد والمجتمع والإنسانية جمعاء.

وبديهي أن تستمد الأمم والمجتمعات أخلاقيات المهنة من قيمها ومقوماتها. ونحن بفضل الله نستمد أخلاقيات هذه المهنة من عقيدتنا الإسلامية المقررة في القرآن الكريم والسنة المطهرة. ورسول الله - ﷺ - قدوتنا ومعلمنا في هذا الشأن : ﴿ لَّقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا (٢١) ﴾ سورة الأحزاب.

إن هذا الميثاق يتضمن ما يشعر به كل معلم أنه يتعين عليه مراعاته في أدائه لرسالته، وقيامه بعمله قِبَل أبنائه الطلاب وزملائه العاملين في الميدان التربوي، وقِبَل الوطن بوجه عام، والأمة التي ينتمي إليها بوجه أعم والإنسانية جمعاء، فالمعلم الناجح هو الذي يأسر قلوب طلابه بلطفه، وحسن خلقه، وحبه لهم، وحنوه عليهم وينال إعجابهم واحترامهم بتمكنه من مادته التي يعلمها، وببراعة إيصالها إليهم.

والمعلم المحب لعمله يخلص له، ويجد المتعة فيه، وتهون عليه الصعاب والطالب يحب معلمه ويحترمه لما يجد فيه من قدوة حسنة، وعلم راسخ وحكمة ورفق، ورسولنا المعلم محمد بن عبد الله - ﷺ - يقول: «إنّ الرفق لا يكون في شيء إلا زانه ولا ينزع من شيء إلا شانه».

ويحب الطالب للمعلم يحب المادة ويستسهل صعبها ويتألق فيها، فينظر المعلم كيف يدخل إلى قلوب أبنائه ليؤدي المسؤولية العظيمة الملقاة على عاتقه.

ومعلوم أن فاقد الشيء لا يعطيه، فالجاهل لا يستطيع أن ينفع بعلم، والضعيف لا يقدر أن يعين بقوة، وأنّى للمعلم أن يرقى بالمتعلم وأنّى للمربي، إذا لم يكن من رصيده من القوة في العلم والأمانة والخلق ما يسع المتعلمين.

ومن هنا فالمعلم في المملكة العربية السعودية ينتمي إلى بلد شرفها الله بأنها منطلق رسالة الإسلام، كما شرفها بخدمة الحرمين الشريفين، لذا عليه أن يمثل المسلم الذي يعبد الله على بصيرة بعيداً عن الغلو أو التطرف أو الجفاء أو الإنحلال وأن يكون لطلابه قدوة حسنة يتأسون به، مهتدياً بهدي الرسول - ﷺ - في الوسطية، التي دعا إليها الدين الحنيف في قوله تعالى: ﴿وَكَذَٰلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا لِّتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ وَيَكُونَ الرَّسُولُ عَلَيْكُمْ شَهِيدًا﴾ البقرة الآية: ١٤٣.

ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم

المادة الأولى:

يقصد بالمصطلحات الآتية المعاني الموضحة قرين كل منها.

أخلاقيات مهنة التعليم: السجايا الحميدة والسلوكيات الفاضلة التي يتعين أن يتحلّى بها العاملون في حقل التعليم العام فكراً وسلوكاً أمام الله ثم أمام ولاة الأمر وأمام أنفسهم والآخرين، وتُرتب عليهم واجبات أخلاقية.

المعلم: المعلم والمعلمة والقائمون والقائمات على العملية التربوية من مشرفين ومشرفات ومديرين ومديرات ومرشدين ومرشدات ونحوهم.

الطالب: الطالب والطالبة في مدارس التعليم العام وما في مستواها.

المادة الثانية : أهداف الميثاق.

يهدف الميثاق إلى تعزيز انتماء المعلم لرسالته ومهنته، والارتقاء بها والإسهام في تطوير المجتمع الذي يعيش فيه وتقدمه، وتحبيبه لطلابه وجذبهم إليه، والإفادة منه وذلك من خلال الآتي:

١ ـ توعيه المعلم بأهميته المهنية ودورها في بناء مستقبل وطنه.

٢ ـ الإسهام في تعزيز مكانة المعلم العلمية والاجتماعية.

٣ ـ حفز المعلم على أن يتمثل قيم مهنته وأخلاقها سلوكاً في حياته.

المادة الثالثة : رسالة التعليم:

١ ـ التعليم رسالة تستمد أخلاقياتها من هدي شريعتنا ومبادئ حضارتنا، وتوجب على القائمين بها أداء حق الانتماء إليها إخلاصاً في العمل، وصدقاً مع النفس والناس، وعطاءً مستمراً لنشر العلم وفضائله.

٢ ـ المعلم صاحب رسالة يستشعر عظمتها ويؤمن بأهميتها، ويؤدي حقها بمهنية عالية.

٣ ـ اعتزاز المعلم بمهنته وإدراكه المستمر لرسالته يدعوانه إلى الحرص على نقاء السيرة وطهارة السريرة، حفاظاً على شرف مهنة التعليم.

المادة الرابعة : المعلم وأداؤه المهني.

١ ـ المعلم مثال للمسلم المعتز بدينه المتأسي برسول الله ـ ﷺ ـ في جميع أقواله وأفعاله، وسطياً في تعاملاته وأحكامه.

٢ ـ المعلم يدرك أن النمو المهني واجب أساس، والثقافة الذاتية المستمرة منهج في حياته. يطور نفسه وينمي معارفه منتفعاً بكل جديد في مجال تخصصه، وفنون التدريس ومهاراته.

٣ ـ يدرك المعلم أن الاستقامة والصدق، والأمانة، والحلم، والحزم، والانضباط، والتسامح، وحسن المظهر، وبشاشة الوجه، سمات رئيسة في تكوين شخصيته.

٤ ـ المعلم يدرك أن الرقيب الحقيقي على سلوكه، بعد الله ـ سبحانه وتعالى ـ، هو ضمير يقظ وحس ناقد، وأنّ

الرقابة الخارجية مهما تنوعت أساليبها لا ترقى إلى الرقابة الذاتية، لذلك يسعى المعلم بكل وسيلة متاحة إلى بث هذه الروح بين طلابه ومجتمعه، ويضرب المثل والقدوة في التمسك بها.

٥ ـ يسهم المعلم في ترسيخ مفهوم المواطنة لدى الطلاب، وغرس أهمية مبدأ الاعتدال والتسامح والتعايش بعيدا عن الغلو والتطرف.

المادة الخامسة : المعلم وطلابه.

١ ـ العلاقة بين المعلم وطلابه، والمعلمة وطالباتها لحمتها الرغبة في نفعهم، وسداها الشفقة عليهم والبر بهم، وأساسها المودة الحانية، وحارسها الحزم الضروري، وهدفها تحقيق خيري الدنيا والآخرة للجيل المأمول للنهضة والتقدم.

٢ ـ المعلم قدوة لطلابه خاصة، وللمجتمع عامة، وهو حريص على أن يكون أثره في الناس حميداً باقياً، لذلك فهو

يستمسك بالقيم الأخلاقية، والمثل العليا ويدعو إليها وينشرها بين طلابه والناس كافة، ويعمل على شيوعها واحترامها ما استطاع إلى ذلك سبيلاً.

٣ ـ يحسن المعلم الظن بطلابه ويعلمهم أن يكونوا كذلك في حياتهم العامة والخاصة ليلتمسوا العذر لغيرهم قبل التماس الخطأ ويروا عيوب أنفسهم قبل رؤية عيوب الآخرين.

٤ ـ المعلم أحرص الناس على نفع طلابه، يبذل جهده كله في تعليمهم، وتربيتهم، وتوجيههم، يدلهم على طريق الخير ويرغبهم فيه ويبين لهم طريق الشر ويذودهم عنه. في رعاية متكاملة لنموهم دينياً وعلمياً وخلقياً ونفسياً واجتماعياً وصحياً.

٥ ـ المعلم يعدل بين طلابه في عطائه وتعامله ورقابته وتقويمه لأدائهم، ويصون كرامتهم ويعي حقوقهم، ويستثمر أوقاتهم بكل مفيد وهو بذلك لا يسمح باتخاذ دروسهم ساحة لغير ما يُعنى بتعليمهم، في مجال تخصصهم.

٦ ـ المعلم أنموذج للحكمة والرفق، يمارسهما ويأمر بهما، ويتجنب العنف وينهى عنه ويُعوّدُ طلابه على التفكير السليم والحوار البناء، وحسن الاستماع إلى آراء الآخرين والتسامح مع الناس والتخلق بخلق الإسلام في الحوار، ونشر مبدأ الشورى.

٧ ـ يعي المعلم أن الطالب ينفر من المدرسة التي يستخدم فيها العقاب البدني والنفسي، لذا فإن المربي القدير يتجنبهما، وينهى عنهما.

٨ ـ يسعى المعلم لإكساب الطالب المهارات العقلية والعلمية، التي تنمي لديه التفكير العلمي الناقد، وحب التعلم الذاتي المستمر وممارسته.

المادة السادسة : المعلم والمجتمع.

١ ـ يعزز المعلم لدى الطلاب الإحساس بالانتماء لدينهم ووطنهم كما ينمي لديهم أهمية التفاعل الإيجابي مع الثقافات الأخرى، فالحكمة ضالة المؤمن أنى وجدها فهو أحق الناس بها.

٢ ـ المعلم أمين على كيان الوطن ووحدته وتعاون أبنائه، يعمل جاهداً لتسود المحبة المثمرة والاحترام الصادق بين المواطنين جميعاً وبينهم وبين أولي الأمر منهم، تحقيقاً لأمن الوطن واستقراره، وتمكيناً لنمائه وازدهاره، وحرصاً على سمعته ومكانته بين المجتمعات الإنسانية الراقية.

٣ ـ المعلم موضع تقدير المجتمع، واحترامه، وثقته، وهو لذلك حريص على أن يكون في مستوى هذه الثقة، وذلك التقدير والاحترام، ويحرص على ألا يُؤثَر عنه إلا ما يؤكد ثقة المجتمع به واحترامه له.

٤ ـ المعلم عضو مؤثر في مجتمعه، تُعلق عليه الآمال في التقدم المعرفي والارتقاء العلمي والإبداع الفكري والإسهام الحضاري ونشر هذه الشمائل الحميدة بين طلابه.

٥ ـ المعلم صورة صادقة للمثقف المنتمي إلى دينه ووطنه، الأمر الذي يلزمه توسيع نطاق ثقافته، وتنويع مصادرها، ليكون قادراً على تكوين رأي ناضج مبني على العلم

والمعرفة والخبرة الواسعة، يُعين به طلابه على سعة الأفق ورؤية وجهات النظر المتباينة باعتبارها مكونات ثقافية تتكامل وتتعاون في بناء الحضارة الإنسانية.

المادة السابعة : المعلم والمجتمع المدرسي.

١ ـ الثقة المتبادلة والعمل بروح الفريق الواحد هي أساس العلاقة بين المعلم وزملائه، وبين المعلمين والإدارة التربوية.

٢ ـ يدرك المعلم أن احترام قواعد السلوك الوظيفي والالتزام بالأنظمة والتعليمات وتنفيذها والمشاركة الإيجابية في نشاطات المدرسة وفعاليتها المختلفة، أركان أساسية في تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية.

المادة الثامنة : المعلم والأسرة.

١ ـ المعلم شريك الوالدين في التربية والتنشئة، فهو حريص على توطيد أواصر الثقة بين البيت والمدرسة.

٢ ـ المعلم يعي أنّ التشاور مع الأسرة بشأن كل أمر يهم مستقبل الطلاب أو يؤثر في مسيرتهم العلمية. وفي كل تغير يطرأ على سلوكهم، أمر بالغ النفع والأهمية.

٣ ـ يؤدي العاملون في مهنة التعليم واجباتهم كافة ويصبغون سلوكهم كله بروح المبادئ التي تضمنتها هذه الأخلاقيات ويعملون على نشرها وترسيخها وتأصيلها والالتزام بها بين زملائهم وفي المجتمع بوجه عام.

والله الموفق

١٤٢٧هـ ـ ٢٠٠٦م

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة اليرموك

كليـــــــة التربية

الإدارة التربويـــــــة

المكرم المعلم/ المعلمة

المشرف التربوي /المشرفة التربوية

السلام عليكم ورحمة الله وبعد

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان درجة التزام مديري المدارس بمحافظـــة القريات – السعودية– بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المـــشرفين التربـــويين والمعلمين، ولتحقيق هذا الهدف قام الباحث باشتقاق استبانة من ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم المعتمد وفق التوجيه السامي الكـــريم رقـــم (211/م ب) فـــي (1427/1/8) مكونة من (59) فقرة أمام كل فقرة مقياس مكون من ثلاثة اختيارات تمثـــل درجـــة مدير المدرسة لهذه الأخلاقيات.

وعليه يرجى التكرم بإبداء رأيكم حول درجة التزام مدير المدرسة بأخلاقيات مهنة التعليم في تعامله مع أطراف العملية التعليمية.

والباحث إذ يأمل تحري الدقة والموضوعية يؤكد على أن جميع المعلومـــات الواردة في الاستبانة سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

والله الموفق

الباحث

لطفي بن صالح الغامدي

القسم الأول :

4. المركز الوظيفي وله مجالان:

1. مشرف تربوي. 2. معلم.

5. المؤهل العلمي وله مجالان:

1. بكالوريوس فأقل. 2. ماجستير فأكثر.

6. الخبرة ولها ثلاثة مجالات:

1. (1- أقل من 5) سنوات. 2. (5- أقل من 10) سنوات.

3. 10 سنوات فأكثر.

4. الجنس:

1. ذكر 2. أنثى

القسم الثاني

الرقم	الفقرات	يلتزم بدرجة عالية	متوسطة	ضعيفة
المجال الأول: رسالة التعليم				
1	يشعر من حوله بالإخلاص في عمله.			
2	يشعر من حوله بالصدق معهم.			
3	يعمل باستمرار لنشر العلم وفضائله.			
4	يستشعر عظمة رسالته.			
5	يؤدى حق رسالته بمهنية عالية			
6	يعتز بمهنته كمدير للمدرسة.			
7	يحافظ على شرف مهنته.			
المجال الثاني: مدير المدرسة وأداؤه المهني				
1	يعتبر مثالاً للمسلم المعتز بدينه.			
2	يتأسى بالرسول عليه الصلاة والسلام في جميع أقواله وأفعاله.			
3	يتخذ من الوسطية منهجاً في التعامل والاحكام.			
4	يعمل على تنمية نفسه مهنياً.			
5	يعد الثقافة الذاتية منهجاً في حياته.			
6	يطور نفسه وينمي معارفه.			
7	يتسم بالصدق والأمانة.			
8	يتسم بالحلم والتسامح.			
9	يتسم بالحزم والانضباط			
10	يتسم بحسن المظهر وبشاشة الوجه.			

الرقم	الفقرات	ملتزم بدرجة عالية	متوسطة	ضعيفة
11	يعمل بمفهوم الرقابة الذاتية في يقظة الضمير وحسن النقد.			
12	لديه رقابة ذاتية من ضمير يقظ وحسن ناقد.			
13	يبث بين طلابه ومجتمعه مفهوم الرقابة الذاتية			
14	يرسخ مفهوم المواطنة.			
15	يغرس مبدأ الاعتدال والتسامح والتعايش بعيدا عن الغلو والتطرف.			
المجال الثالث: مدير المدرسة والطلاب				
1	يحرص على ما يفيد الطلاب.			
2	يبر بطلابه ويشفق عليهم.			
3	يوازن بين المودة الحانية والحزم الضروري			
4	يهدف إلى تحقيق خيرى الدنيا والآخرة لطلابه.			
5	يلتزم بمبدأ القدوة لطلابه ومجتمعه.			
6	يظهر إلتزاماً بالقيم الأخلاقية التي ينشرها.			
7	يحرص على أن يكون أثره في الناس حميداً باقياً.			
8	يعمل على شيوع القيم الأخلاقية ويقدمها ما استطاع إلى ذلك سبيل.			
9	يحسن الظن بطلابه والعاملين معه.			
10	يعلم طلابه التماس العذر لغيرهم قبل التماس الخطأ.			
11	يعلم طلابه رؤية عيوب أنفسهم قبل رؤية عيوب الآخرين.			
12	يبذل جهداً كبيراً في تعليم طلابه وتربيتهم وتوجيههم.			
13	يرعى طلابه نمواً متكاملاً دينياً وعلمياً وخلقياً ونفسياً واجتماعياً وصحياً.			

الرقم	الفقرات	ملتزم بدرجة عالية	متوسطة	ضعيفة
14	يعدل بين طلابه وبين المعلمين في عطائه وتعامله ورقابته وتقويمه لأدائهم .			
15	يصون كرامة طلابه ومعلميه.			
18	يستثمر أوقاتهم بكل مفيد.			
16	لا يسمح باتخاذ دروسهم ساحة لغير ما يُعنى بتعليمهم في مجال تخصصهم.			
17	المدير انموذج للحكمة والرفق يتجنب العنف وينهى عنه.			
18	يعود طلابه ومعلميه على التفكير السليم والحوار البناء.			
19	يتخلق بخلق الإسلام في الحوار.			
20	ينشر مبدأ الشورى.			
21	يعي نفور الطلاب من المدرسة التي يستخدم فيها العقاب البدني والنفسي.			
22	يتجنب العقاب البدني والنفسي.			
23	يعزز انتماء الطلاب والعاملين معه لدينهم ووطنهم.			
24	ينمي لدى الطلاب التفاعل الإيجابي مع الثقافات الأخرى.			
25	يعمل لتسود المحبة المثمرة والاحترام الصادق بين المواطنين.			
26	يعمل لتسود المحبة بين المواطنين وبين أولى الأمر منهم.			
27	يحرص على أن يكون في مستوى ثقة المجتمع وتقديره.			
28	ينشر أهمية الإسهام في التقدم المعرفي والارتقاء العلمي والإبداع الفكري والإسهام الحضاري بين طلابه والعاملين معه.			
29	يلتزم بتوسيع نطاق ثقافته وتنوع مصادرها.			

الرقم	الفقرات	ملتزم بدرجة		
		عالية	متوسطة	ضعيفة
المجال الرابع: مدير المدرسة والمجتمع المدرسي				
1	يعمل بروح الفريق الواحد مع زملائه المعلمين والإدارة التربوية.			
2	يحترم قواعد السلوك الوظيفي.			
3	يلتزم بالأنظمة والتعليمات.			
المجال الخامس: مدير المدرسة والأسرة				
1	يشارك الأسرة في التربية والتنشئة.			
2	يحرص على توطيد أواصر الثقة بين البيت والمدرسة.			
3	يعي أن كل أمر يطرأ في سلوك الطلاب بالغ الأهمية.			
4	يعمل على نشر وترسيخ وتأصيل أخلاقيات مهنة التعليم بين زملائه وفي المجتمع.			

Abstract

Al Ghamdi, Lutfi Bin Saleh. The degree of schools' principals' commitment to professional ethics as perceived by educational supervisors and teachers at Al Qurayyat Province Master study, Yarmouk University, 2007. (Supervisor: Dr. Aref Attari)

The purpose of this study was to investigate the degree of school' principals' commitment to professional ethics as perceived by educational supervisors and teachers at Al Qurayyat Province in light of position, qualification, experience and gender.

The study sample consisted of 619 educational supervisors and teachers (338 teachers and 94 educational supervisors). The sample was selected using stratified random sampling. To achieve the purpose of the study, the researcher developed a questionnaire consisting of (59) items, distributing on 5 domains. Validity and reliability were established for the study instrument. For data analysis, the researcher used the appropriate statistical procedures. The study findings revealed:

- With respect the degree of school principals' commitment to professional ethics as perceived by educational supervisors, instructional mission ranked first, then principal 's community relationships and s, finally l principal – family relationships..

- With respect the degree of schools' principals' commitment to professional ethics as perceived by teachers, school principal and school

community ranked first, then instructional mission, finally school principal and family.

- Significant differences were found on study subjects' assessment due to tenure, on all domains and whole instrument, in favor of teachers.

- No significant differences were found on study subjects' assessment on all domains and whole instrument .

- Significant differences were found on study subjects' assessment due to qualification in favor of les than B.S and more than MA on the whole instrument.

Based on these findings, the study recommended the need for conducting assessments for workers' commitement in educational organizations towards professional ethics of education. There is a need for preparing a strategic plan to activate professional ethics chart among workers in the educational field in suadi Arabia. Fyrther research the field is needed.

Key words: School principals, Instruction. Professional ethics